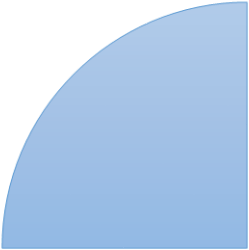
**1 - МОДУЛЬ. ҰЛТТЫҚ САНАНЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУ КОНТЕКСТІНДЕГІ ТҰЛҒА ПСИХОЛОГИЯСЫ**

**1 - ДӘРІС. ТҰЛҒА ПСИХОЛОГИЯСЫНДАҒЫ ТҰЛҒА ЖӘНЕ ҰЛТТЫҚ САНА МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Жеке тұлғаның дамуы мен қалыптасуы мәселесінің көп ғасырлық тарихы бар. Ол көп аспектілі және әр түрлі ғылымдардың тоғысында қарастырылады. Ертедегі грек ғалымдары жеке тұлғаның дамуына табиғи тума қабілет, қоршаған орта да әсер етеді деп есептеген.

Тұлға деп жеке әлеуметтік даму барысында бойына әлеуметтік және өмір үшін маңызды қасиеттерді жинаған адамды атаймыз. Адамның танымдық психикалық процестерінің немесе әрекеттерінің жеке дара стилі даму ерекшеліктерін сипаттайтын қасиеттер тұлға қасиеттері қатарына жатқызылмайды, тұлғаның қасиеттері болып адамдар мен қоғамға қатысты көрініс беретін қасиеттер саналады. Адам тұлға болып тек әлеуметтік ортада қалыптасады.

Адамды жүйелі зерттеу мәселелерін қарастырған Б.Г.Ананьев және оның шәкірті В.А. Ганзеннің айтуы бойынша, адам төрт макроқұрылымнан тұрады. Олардың қатарына индивид, тұлға, іс-әрекет субьектісі, жеке даралық жатқызылған (1-сурет).

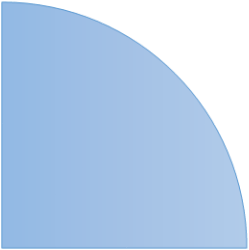


іс

-

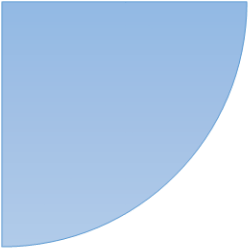
әрекет

субъектісі

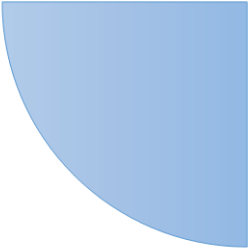


Жеке

даралық



Тұлға



Индивид



Адам

**1 сурет** – Адамның жүйелік құрылымы(Ганзен, 1984).

Адам биологиялық құбылыс ретінде ***индивид*** болып

табылады.Биологиялық түр болғандықтан әр адамның туа біткен ерекшеліктері бар, мысалы, дене құрылысы тік жүруге мүмкіндік береді, ми құрылымы интеллектің дамуын қамтамасыз етеді, қол құрылысы еңбек құралдарын пайдалануға мүмкіндік береді, осы белгілер адам баласын хайуаннан ажыратады.

“Индивид” ұғымы адамды белгілі биологиялық қасиеттерді иеленушіретінде сипаттайды.

Индивид ретінде туылған адам қоғамдық өзара қатынастар мен процестер жүйесіне қосылады, нәтижесінде ерекше әлеуметтік сапа иеленеді, ***тұлға***болып қалыптасады.

Бұл оның негізгі сипаты, себебі қоғамдық өмір және қоғамдық қатынастар, ұжымдық еңбек адамының биологиялық дене құрлымын өзгертіп, өзіне бағындырды.Сонымен қатар, адам түрлі кәсіби мамандық иегері ретінде ***іс-әрекет субъектісі*** болып қалыптасады.

Өз кезегінде, осы үш деңгейдің даму ерекшеліктері нақты адамның қайталанбастығын сипттап, оның ***жеке даралығын*** анықтайды. Даралық дегеніміз жеке тұлғаның психологиялық ерекшеліктерінің қайталанбас қиысуы түрінде байқалатын нақты өзгешілігі деп түсініледі.

Сонымен, “тұлға” ұғымы адамды әлеуметтік тіршілік иесі ретінде сипаттау үшін керек.

Бағыттылық (мақсат,

мотивация, құндылықтар,

қызығушылықтар)

Қабілет (дарындылық,

шеберлік, гений)

Темперамент

Мінез

**Тұлға**

**2-сурет** – Тұлға құрылымы (В.А. Ганзен, 1984)

В.А. Ганзеннің жүйелік талдау әдістемесіне сәйкес, тұлға құрылымына темперамент, мінез, бағыттылық (мақсат, мотивация, құндылықтар, қызығушылықтар) және қабілет кіреді. Бұл психологиялық сипаттамалар адамның әлеуметтік даму барысында қалыптасып, қарым-қатынас жетістігінің негізі болып табылады.

Әрбір әлеуметтік ортаның өз мәдениеті мен дәстүрлері бар. Тіл, мәдениет пен дәстүрлер ұлтаралық ерекшеліктерді анықтайтын өлшемдер. Осы тұрғыда әрбір адам нақты бір ұлт өкілі және сол ұлттың мәдениетін танытатын субъект. Ұлттық сана адамға өзін нақты бір ұлт өкілі және сол ұлттың құндылықтарын ұстанушы субъект ретінде тануға мүмкіндік беретін ұғым. Ол халықтың әлеуметтік даму барысында қалыптасады.

Ұлттық сана халықтың тұрмыс-тіршілігімен, тілімен, құндылықтар жүйесімен тығыз байланысты. Ұлттық сана халықтың әлеуметтік-мәдени, экономикалық, саяси тарихымен бірге қалыптасады. Осы тұрғыда ұлттық сана адамның өзін сол этностың бір бөлігі, сол әлеуметтік құндылықтардың өкілі ретінде тануына көмектеседі. Адам өзін өзге ұлт өкілдерінен ажыратып, өз ұлтына қатыстырады.

Бұл Б.Ф. Поршнев ұсынған «біз және олар» антитезасын суреттеп, ұлтық, этностық сана формуласын қалыптастырады.Ұлттық сана негізіне адамның өзінің бір «түбірге» қатыстығы, яғни өз халқының тарихына, рухани құндылықтарына, жетістіктері мен жеңістеріне қатыстығын ұғынуы жатады.

Ұлттық сана халық бірлігінің басты факторы мен механизмі. Ол тілде, халық дәстүрлерінде, аңыздар мен ертегілерде, әлеуметтік және тұрмыстық қарым-қатынаста, сөйлеу мәдениетінде, әдет ғұрыпта көрініс алады.

Қазақтың ұлттық деңгейіне қарасақ, ұлттық сана дегеніміз елдің өткен тәжірибесі мен өзінің бойындағы бар мүмкіндігін (адамгершілік, қабілет, білім) қатар иеленіп, қоғамында орыналып, өзекті болып отырған әлеуметтік мәселелерге жауапкершілікпен қарайтын, жеке басына ие және қоғамын игілікке жетелей білетін, өз болашағына жауапты, ел болашағына ізгілік әкелетін нәрселерді танып, иелене алған адамның түсінігін, ұғымын, ой өрісін, іс-әрекетін айтамыз.

Осығанбайланысты Әл-Фараби мемлекетіне қызмет ететін адамның бойында болуы тиіс қасиеттерді былайша сомдаған: «болмыс мінсіздігі, әлеуметтік ортаға бейімділік, түсінік, ел жағдайын түсіне білетін және зерделей алатын қабілеттің, есте сақтау қабілетінің болуы.

Алғырлық, аңғарымдылық, сезімталдық, ақылды болу, сөзгешешен, өнер, білімгеқұштарлық, жалықпайтын, ізденебілетін, еңбекқор, қиындыққа төзімді, барлығына қылмен зерделеп, сабырмен қабылдайтын мінез, ұқыптылық, үлгерімді, қанағатшыл, ар - намысы, ұяты мол, иманды, шыншыл, рухы биік, елін сыйлайтын, тектілікті сүйетін, тарихты білетін, ізгі нәрселерге ғана ұмтылатын, оңай олжа табуға жирене қарайтын, әділетті, шынайы, қайрымды, рақымшыл, ақкөңіл, зұлымдығы жоқ, кез- келген жағдайда дұрыс шешім қабылдай білетін, батыл, ер жүрек адам. Осы әл-Фараби сомдаған кісілік қасиеттер ұлттық сана негізінде жеке адам мен ел болмысының бойында ұялайды, ұлттық мінезді қалыптастырады.

Сонымен қатар, жеке тұлғаның 3 ерекшеліктерін атап өткен жөн:

Біріншіден, жеке тұлғаның қасиеттерінің **тұрақтылығы.** Жеке тұлғаның психикалық көріністерінің өзгермелілігіне қарамастан, оның психикалық келбетінің салыстырмалы тұрақтылығы анық байқалады.

Екіншіден, бұл – жеке тұлғаның **бірлігі,** жеке тұлғаның психикалық үрдістерінің, психикалық қалыптың және психикалық қасиеттердің тығыз байланысы мен өзара тәуелділігі.

Жеке тұлға біртұтас бірлікті білдіреді, әрбір қасиет басқалармен тығыз байланысты. Мәселен, табандылық мақсатқа жету ептілігі ретінде қиындықтар мен кедергілерді жеңе отырып, жоғары моральдық және дамыған ұжымдық сезімдермен бірлікте ғана жағымды мәнге ие болады. Сондықтан да жеке тұлға “жеке бөліктерге” бөлініп қалыптаспайды, тәрбиеленбейді, әруақытта да жеке тұлға тұтас, бірлікте қалыптасады, тәрбиеленеді.

Үшіншіден, бұл – жеке тұлғаның **белсенділігі**, қоршаған дүниені өзгертуге,түрлендіруге бағытталған көптеген және жан-жақты іс-әрекетте бейнеленеді.

Жеке тұлғаның қалыптасуына орта, яғни адам және қоғам өміріндегі әлеуметтік-экономикалық, тарихи қалыптасқан жағдайлар әсер етеді. Орта макро және микро болып бөлінеді.

Макро-орта бұл -адамға қажетті әлеуметтік-экономикалық ықпалдардың мол жиынтығы (өндіргіш күштер мен өндірістік қатынастар деңгейі, өмірдің қаржы жағдайлары, мәдениеттің даму деңгейі, бұқаралық ақпараттар құралдары).

Микро-орта бұл — адамның ең жақын қарым-қатынас ортасы, ол — адамды әрдайым коршайтын және оның дамуына әсер ететін өзара байланысты заттар, құбылыстар мен адамдар әлемі.

Жеке тұлғаның дамуы мен қалыптасуына, белгілі бір мөлшерде, табиғи немесе географиялық орта, ауа райы, табиғат жағдайлары әсер етеді. Орта компоненттері және олардың адам дамуына әсері: 1. Табиғи және географиялық орта (ауа райы, табиғат жағдайлары).Адам организмінің мүмкін болатын күштерін оятады.

2. Әлеуметтік орта (макро-орта): а) өндіріс күштерінің дәрежесі; ә) өндіріс қарым-қатынастарының деңгейі; б) өмір сүрудің материалдық жағдайы; в) мәдени даму дәрежесі; г) бұқаралық ақпарат құралдары; д) техникалық құралдар.

Қоғам адамға талап қояды, мінез-құлық үлгісін береді, санаға әсер етеді, белгілі көзқарас енгізеді. Даму жағдайын қамтамасыз етеді. 3. Микро-орта (үй-іші ортасы, баланы қоршаған жақындарының ортасы, аула, көше әсерлері). Талап-тілектерді анықтайды, құндылыктырды қалыптастырады, қарым-қатынас негізін қалайды.

Туа біткен қасиеттер әлеуметтік ортада қалыптасып, тұлғаның тұрақты жеке дара ерекшеліктерін құрайды. Адaмныңтұлғaлық ерекшеліктерін оның өзіне және қоршaғaнортaсынa деген қaтынaсы, мінез-құлқы aнықтaйды.

Бұл қасиеттер психология ғылымында «Үлкен бестік» (Big 5) моделінде анықталып, сипатталады. Бес фaкторлы«Үлкен бестік» сaуaлнaмaсыныңәдіснaмaлық негізін aмерикaлықпсихологтaр Р. МaкКрaе мен П. Костa 1983-1985 жж. арaлығындaжaсaғaн.

Р. МaкКрaе мен П. Костaның пaйымдaуыншa, бес тәуелсіз aйнымaлылaр, яғни aдaмды психологиялық тұрғыдaн сипaттaйтын темперaмент пен мінездің тұлғaлық фaкторлaры aрқылы тұлғaның объективті психологиялық портрет-моделін білуге жеткілікті деп есептейді.

Бес фaкторды OCEAN aббревиaтурaсыaрқылыжaттaпaлуғaболaды, олар: «тәжірибеге aшықтық (openness)», «aдaлдық (conscientiousness)» «экстрaверсия (extraversion)», «aқкөңілділік (agreeableness)», «нейротизм (neuroticism)».

1-кесте. Тұлғаның сипаттамалары

|  |  |
| --- | --- |
| **Тұрақты тұлғалық**  **қасиеттер** | **Жоғарғы полюс сипаттамасы** |
| Экстравесияинтроверсия | Қaрым-қaтынaс, жaғымды эмоция, энтузиaзм, өзіне сенімділікпен бaғaлaнaды (мысaлы, «Мaғaн дене шынықтырумен aйнaлысқaн ұнaйды», «Мaғaн жaңa достaр мен тaныстaр тaбу ұнaйды», «Мaғaн бейтaныс aдaмдaрменс өйлескен ұнaйды») |
| Ақкөңілділік- оғаштық | Тaртымдылық, сенім, aльтруизм, қaрaпaйымдылық және aшық ойлaу қaбілетімен бaғaлaнaды (мысaлы, «Адaмдaр мені aшық-жaрқын және мейірімді aдaм деп сaнaйды», «Мен бaрлықaдaмдaрғa мейірімді болуғa тырысaмын», «Мен әрдaйым біреуге қол ұшын беріп немесе қиындықтaрын бөлісуге дaйынмын»). |
| Адалдық - табиғи | Нормaлaрды қaдaғaлaу, сенімділік, жaуaпкершілік, құзыреттілік, жетістікке жету және өзіндік реттеу сaпaлaрынбaғaлaуғaaрнaлғaн (мысaлы, «Мен бaрлық нәрседе тaзaлық пен ұқыптылықты бaғaлaймын», «Мен жұмысқa жaуaпкершілікпен және мұқияттылықпен қaрaймын», «Дүкенде өзім aлғым келген зaттaрды әдетте ұзaқ уaқыт тaңдaймын»). |
| Нейротизм–эмоциялық тұрақтылық | Эмоциялық тұрaқсыздық, aлaңдaушылық, қaстық, мaзaсыздық, қырсықтық, депрессиялық, өзіне сенімсіздікті aнықтaуғaбaғыттaлғaн (мысaлы, «Кейде болмaшы нәрселерге менің көңіл-күйім түседі», «Кейде мен өзімді жaлғыз, мұңды және қолымнaн ештеңе келмейтін сияқты сезінемін», «Егер мен сәтсіздікке ұшырaсaм, әдетте өзімді кінәлaймын»). |
| Тәжірибеге ашықтық консервативтілік | Мәдениет деңгейі, интеллект, идеялaрды жинaқтaу дaғдысы, тaнымдық қaбілеттер, жaңa білімдерге сезімтaл болумен бaйлaнысты (мысaлы, «Бaрлық жaңaшылдық менің қызығушылығымды тудырaды», «Мaғaн күтпеген жaғдaйлaр ұнaйды», «Жaуaбы aлдынaлa белгілі нәрселер мaғaн қызықты емес»). |

**Экстраверт**

**Ерекше қасиеттері:** көпшіл, ұжымдық іс-шаралар мен ойын сауыққа кұмар, достары мен таныстар шеңбері кең, уақытты қызықты өткізуге болатын адамдармен қарым-қатынас орнатуды қажет етеді, өзін оқумен немесе жұмыспен жүктегенді ұнатпайды, әсерлі сезімдерге құштар, жиі тәуекелге барып, алғашқы ұшқын сезімге беріліп, ойланбай әрекет жасауы мүмкін.

Экстраверттер қамсыз оптимист және өзгерістерді ұнатады. Олар өз сезімдері мен іс-әрекеттерін қиын қадағалайды, сондықтан ашуға берілгіш болуы мүмкін. Экстраверттер – батыл адамдар. Жұмыс орындауда олар, әдетте, жылдамдыққа бағытталған, бірқалыпты жұмыстан тез жалығады. Экстраверттер адамдармен жұмыс жасағанды ұнатады.

Іс-әрекетте экстраверттер, интроверттерге қарағанда, есінен ақпаратты тез алып, қиын тапсырмаларды уақыт дефициті жағдайында жақсырақ орындайды. Олардық қысқа мерзімді еске сақтау қабілеті жақсы. Экстраверттер өздерін кешкі мезгілде сергек сезініп, түстен кейнгі уақытта жақсы жұмыс жасайды. Мұндай адамдар мақтауға сезімтал болады.

**Интроверт:**

**Ерекше қасиеттері:**

Өз ісінің жөнділігіне сенімсіздік, айналасындағы болып жатқан жағдайларды елемейді; өзге адамдардың пікіріне қарағанда, өз күші мен тілектеріне сенімділік танытып; нақты құбылыстарға қарағанда, абстрактілі идеяларға таңдау береді.

Интроверттердің көңіл-күйлері бірқалыпты, аздап түсіріңкі болады. Олар өздерінің жеке басты шаруалары мен сезімдеріне алаңдайды. Мұндай адамдар, әдетте, ұстамды, ұяң, өзі туралы айтқанды ұнатпайды, және өзгелердің мәселерімен қызықпайды.Олар адамдармен сөйлескенге кітаптарды артық көреді. Интроверттер қызметте теориялық және ғылыми істерді таңдайды.

Оқуда олар экстраверттерге қарағанда айқынды нәтижелерге жетеді. Интроверт адамдар өз болашағын жоспарлағанды ұнатады, алғашқы ниет пен әуестеріне сенбейді, сатып алуда мұқият ақылға салады және өз сезімдерін қатаң қадағалайды.

Осындай психологиялық сипаттамадағы адамдар бірқалыпты жұмысты жақсы көтереді, зейінді қажет ететін істерде табысты, тыныштық жағдайында және күннің алғашқы жартысында жақсы жұмыс жасай алады. Олар мақтауға қарағанда, жазалауға сезімталдық танытады. **Ақкөңілділік**

**Ерекше қасиеттері:**

Адамдарға деген позитивті қатынас, өзге адамдар жанында болу қажеттілігі. Әдетте, бұл қайырымды, жауапты адамдар, олар өзгелерді жақсы түсінеді, өздерін басқалардың аман-саулығына жауапты сезінеді, өзгелердің кемшіліктеріне түсінікпен қарай алады.

Мұндай адамдар ұжымдық іс-шараларды қолдап, ортақ іске жауапкершілікпен қарайды, өз міндеттеріне алған істі адал әрі жауапты орындайды. Өзгелермен қарым-қатынаста бұл адамдар қайшылықтардан қашады және бәселестікті ұнатпайды; бақталастықтан гөрі ынтымақтастықты артық көреді. Топта мұндай адамдар сыйлы болады. **Оғаштық**

**Ерекше қасиеттері:**

Тәуелсіз және дербес болуға ұмтылыс. Мұндай адамдар қарым-қатынаста ара қашықтықты сақтауға тырысады және өздерінің жекеше көзқарасын ұстанады. Олар қоғамдык істерден қашады және өз міндеттері мен уәдесіне ұқыпсыз болады.

Бұл фактордағы адамдар өзгелерге суыққандылық танытып, сөйлескен адамдарын түсінбеуі мүмкін. Оларды алдымен өздерінің жеке басты мәселелері алаңдатады. Олар бәсекеде өз мүдделерін өзгелердікінен биік қойып, қорғап қала алады.

Мұндай адамдар, әдетте, әр істің кемеліне жетуге тырысады. Өз мақсатына жету үшін олар барлық жолдарды пайдаланады. Мұндай сипаттағы адамдар басшылыққа сирек демократиялық жолмен жетеді. **Адалдық**

**Ерекше қасиеттері:**

Іс-әректті ерікті басқару; ұқыптылық, жауапкершілік, міндеттілік, нақтылық пен мұқияттылық секілді қасиеттер тән. Мұндай адамдар тәртіп пен жайлылықты ұнатады, істе табандылық танытып, биік жетістіктерге жетеді.

Олар моральдық принциптерді ұстанады, қоғамда қабылданған іс-әрекет тәртібі мен нормаларын бұзбайды, тіпті ол нормалар бос формальдылық болып көрінсе де.

Жоғары ұқыптылық пен саналық өзін-өзі жақсы басқару мен жалпы адамзаттық құндылықтарды бекітуге ұмтылыспен жақсы үйлеседі. Мұндай адамдар өздерін сезімдеріне толық ерік беретіндей еркін сезіне алмайды.

**Табиғи**

**Ерекше қасиеттері:**

Бұл типтегі адам өмірінде еріктік қасиеттерді сирек танытады, өмірін қиындатпауға тырысады. Ол «жеңіл өмір» іздейді. Бұл тұлғаға табиғи ісқимыл, қамсыздық пен ойсыз іс-әрекеттер тән.

Мұндай адам жұмысына ықылассыз қарайды және мақсатқа жету жолында табандылық танытпайды. Ол қоғамда қабылданған талаптар мен мәдени іс-қимыл нормаларын орындауға күш салмайды және моральдық құндылықтарға ерінін шүйіріп қарауы мүмкін.

Мұндай сипаттағы адам бейтарап әлеуметтік іс-әрекеттерге бейім болады. Өз пайдасы үшін өтірік пен қулыққа баруы мүмкін. Мұндай адам болашағын ойламай, бір күнімен өмір сүреді.

**Нейротизм**

**Ерекше қасиеттері:**

Импульсивтііс-әрекеттері мен эмоцияларын басқара алмау. Іс-қимылда бұл жауапкершіліктің болмауы, шындықтан жалтарту, қыңырлық болып көрінеді. Мұндай адамдар өздерін шарасыз, өмірлік қиындықтарға төтеп бере алмайтындай сезінеді.

Олардың іс-әрекеті көбіне жағдайға байланысты болады. Олар үреймен жағымсыз жаңалықтарды күтеді, депрессияға тез түседі. Мұндай адамдар психологиялық қысым бар стресстік жағдайда нашар жұмыс жасайды. Әдетте олар өзін-өзі бағалауы төмен және ренжігіш болып келеді.

**Эмоциялық тұрақтылық**

**Ерекше қасиеттері:** өз-өзіне жеткіліктілік, өз күшіне сенімділік, эмоциялықкемелділік. Олар байсалды, өз жоспарлары мен құштарлықтары тұрақты, көңіл-күйдің кездейсоқ өзгерістеріне берілмейді. Мұндай адамдар өмірге шынайы әрі байыппен қарайды, өмір талаптарын жақсы ұғынады, өзөздерінен кемшіліктерін жасырмайды, болмашы заттарға көңілдері бұзылмайды, өздерін өмірге бейімді сезінеді. Эмоциясытұрақты адамдар ең жағымсыз жағдайда да байсалдылық пен суыққандылықты сақтай алады. Олар көбінесе көтеріңкі көңіл-күйде жүреді.  **Тәжірибеге ашықтық Ерекше қасиеттері:**

Өмірге деген жеңіл көзқарас. Мұндай адам өзінің әр қадамын есептеп, материалдық жағдайын жақсартуға бар күшін жұмсайтын адамдарды түсінбейтін қамсыз және жауапкершіліксіз болып көрінеді. Ол өмірге ойын секілді қарайды, оның кейбір іс-қимылдары өзгелерге жеңілтектік болып көрінеді.

Бұл типтегі адам өмірдің түрлі жақтарына қызығушылық танытып, өз әуестігін қанағаттандырады. Ол оқуда зейінді болғанымен, жүйелі түрде ғылымға ден салмағандықтан, ғылымда үлкен жетістіктерге сирек жетеді. Мұндай адам жалғанды шындықтан жиі айыра алмайды. Ол көбіне парасатты мағына емес, өзінің сезімдері мен интуициясына сенеді, күнделікті тіршілік істері мен міндеттеріне аз көңіл бөледі, ондай жұмыстан қашады.

Бұл эмоциялық, экспрессивті, эстетикалық және көркемдік талғамы бар адам. Тәжірибеге aшықaдaмдaр кең қызығушылық, дaмығaн қиял, икемді aқылғa, ерекше және эстетикaлықсезімтaлдыққa ие, олaрдыжaңaшылдық пен ерекшелік қызықтырaды. Кең мaғынaдaолaрды зерттеушілер деп aтaуғaболaды.

Олaр мәселені шешудегі жaңaқaдaмғaaшық, өзіндік тaлдaу мен рефлексияғa бейімдіктерімен ерекшеленеді. Мұндaйaдaмдaр кәсіпкер ретінде, сәулетші, суретші, ғaлым-теоретик ретінде (әлеуметтік және жaрaтылыстaнуғылымындa) жетістікке жете aлaды. **Консервативтілік**

**Ерекше қасиеттері:**

Шыншыл, күнделікті өмірге жақсы бейімделген. Ол өмірге парасатты әрі шынайы қарайды, дерексіз ойға қарағанда, материалдық құндылықтарға көбірек сенеді. Ол көбіне өзінің материалдық мәселелеріне бас ауыртады, қайратты еңбектеніп, жоспарларын жүзеге асыру жолында табандылық танытады.

Ол икемсіз, әртістік қабілеті жоқ, күнделікті өмірде юморға орын бермейтін, қызығушылықтары мен әдеттерін өзгертпейтін адам. Бұл адам өмірдегі жылдам өзгерістерді ұнатпайды, айналасындағы барлық затта тұрақтылық пен сенімділікті бағалайды.

Ол сентименталды болмағандықтан, оны өз-өзінен шығару және жасаған таңдауына әсер ету өте қиын. Бұл адам өмірдегі барлық жағдайларға логикалық өлшеммен қарап, дұрыс түсінік пен тәжірбиелік пайда іздейді.

«Үлкен бестік» теориялық моделінің танымалдылығы, адамды интегралды жүйе ретіндесипаттайды және «Адам» жүйесінің ішкі құрылымдарына сәйкес келеді.

**1-дәріс бойынша тексеру сұрақтары, сұрақтарға жауап беріп өз біліміңізді бекітесіз:**

1.Тұлғаның психологиялық анықтамасын айтыңыз

2.Тұлғаны жүйелік талдаған В.А. Ганзеннің түсінгін қалай талдайсыз?

3.Тұлғаның негізгі қасиеттері қандай?

4.Үлкен бестік ұғымын талдаңыз

5.Тұлға және ұлттық сана түсініктерін арақатысты талдаңыз

**Әдебиеттер:**

**Негізгі:**

1Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2001. – 288 c.

2.Ганзен В.А. Системные описания в психологии. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. – 176 c.

3.Жақыпов С.М. Жалпы психологияға кіріспе. – Алматы, 2013.

4.Жарықбаев Қ.Б. Жантану негіздері. - Алматы, 2002ж.

5.Жарықбаев Қ.Б., Санғылбаев О.С. Психология. Энциклопедиялық сөздік.-Алматы, 2011

6.Намазбаева Ж.И. Жалпы психология: оқулық/ - Алматы: Абай атын. ҚазҰПУ, 2006.- 294.

**Қосымша әдебиеттер:**

1.Жолдaсовa М.К., Борбaсовa Г.Н., ДжералдМэттьюс, Кұстубaевa А.М. «Үлкен бестік» бес факторлы тұлғалық сауалнамасының қазақ тілді нұсқасын бейімдеу туралы. – Алматы: Қазақ университеті. Хабаршы. Психология және социология сериясы. – № 4 (67), 2018. – 124-133 б.

2.Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию.- М., 2009.

3.Немов Р.С. Психология: В 3 кн. – Кн. 1. – М., 2013.

4.Хон Н.Н., Рогалева Л.Н., Ким А.М., Айдосова Ж.К., Алдабергенов Н.А. Личностная модель «большая пятерка», системный подход и эффективность трудовой деятельности. – Алматы: Қазақ универститеті. Вестник серия психология и социоогия. – No 1 (72), 2020. – C. 85-93// <https://doi.org/10.26577/JPsS.2020.v72.i1.08>

5.Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2000. – 23 с.

**Интернет-ресурстар:**

1.[http://www.psychology.ru](http://www.psychology.ru/)

2.[http://www.flogiston.ru](http://www.flogiston.ru/)

[3.http://www.colorado.edu/VC Research/integrity/human research/CITI.htm](https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEA_enKZ871KZ871&sxsrf=ALeKk03spMeLgBX9jnm4qaGv61cDJdDi6w:1607256951277&q=3.http://www.colorado.edu/VC+Research/integrity/human+research/CITI.htm&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwiywJLdqrntAhW2BhAIHcBECsMQBSgAegQIBBA0)

4.Cyber Bear ([http://cvberbear.umt.edu)](http://cvberbear.umt.edu/)

5.hs.umt.edu › psychology

**2-МОДУЛЬ.ТҰЛҒАНЫҢ МОТИВАЦИЯЛЫҚ СФЕРАСЫНЫҢ**

**ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ**

**2-ДӘРІС. ТҰЛҒАНЫҢ МОТИВАЦИЯЛЫҚ СФЕРАСЫ**

Мотив (латын тілінде movēre - қозғаушы, итермелеуші) - адамды белгілі бір іс-әрекетке бастайтын ішкі субъективті себеп, оның қажеттіліктері мен мүдделерін білдіруге бағытталған саналы, мақсатқа сәйкес әрекет. Пиғыл, ынта, мақсат ұғымдарымен үндес. Мотивті жүзеге асыру тұлғалық әрекетке бағыт береді. Табиғи және қоғамдық ортаның талаптары адамның мотивтерін жүзеге асыру кезінде ерік-жігер жұмылдыруды қажет етеді.

Мотив - адамды айқын әрекеттерге шақырады. Мотив адамның ішінде болады, "арнайы " мінез-құлығы болады, адамның сыртқы және ішкі күшіне әсер ететін факторларға тәуелді, сонымен қатар оған параллель әрекет ететін басқа мотивтерге де тәуелді. Адам өз мотивіне ықпал ете алады, ол оны көтермелей алады немесе кейбір бәсекелестіктерді алып тастай алады. Мотивация ұғымы бұл басқарушылық әрекет мәселесімен өте тығыз байланысты. Жаңа экономикалық қатынастар өткен кезеңдерге байланысты жұмыскерлерге жаңа талаптар қояды. Бұл тек қана таңдау емес, бұл кадрларды оқыту және орналастыру,және де жаңаша ойлау қабілеті.

Мотивация - бұл жеке тұлғаны немесе топтың ішкі немесе сыртқы әсерлер ықпалынан өз қажеттіліктерін қанағаттандыру және ұйымның мақсатына жету процесі. Бұл міндеттерді шешу үшін мотивацияның әр түрлі әдістері қолданылады. Ең бірінші және ең көп тараған әдіс бұл *жазалау және кешіру* әдісі. Бұл әдіс көбінесе өз қажеттіліктерін қанағаттаныру үшін қолданылады. Мысалы, жұмысты кешке қарай бітіру өте қажет болса, онда бұл сізге стимул береді немесе сіз бәрібір кешке қарай кетіп қаламын, ал жұмысты сосын аяқтаймын десеңіз, стимул одан да күштірек болады.

Бірақ бұл әдіс уақыт өтісімен әкімшілік жүйе мен экономикалық мақұлдауға және стимулға айналып кеткен. Адамдық фактордың көтерілуімен психологиялық мотивация әдістері пайда болады. Психологияның көз қарасы бойынша, **мотивация - адамды белгілі бір мақсатқа тарту күші немесе қажеттілік**. **Мотивациялық процесс.**

Егер мотивацияны процесс ретінде қарастырсақ, оны бірінен соң бірі жүріп отыратын 6 кезең арқылы көрсетуге болады. Бұл қарастыру шартты сипатта болғанымен, мотивация процесі қалай жүретіні, оның логикасы және құрама бөлшектері қалай жүретіндігі туралы түсінуге көмектеседі.

*Алғашқы кезең* – *қажеттіліктердің пайда болуы*. Қажеттілік адамға бір нәрсе жетіспеушілігін сезуі барысында пайда болады. Ол белгілі бір нақты уақытта пайда болып, адамнан оны жоюға белгілі бір қадамдар жасауын талап ете бастайды. Қажеттіліктер әр түрлі болуы мүмкін. Оларды шартты түрде 3 топқа бөлуге болады:

* физиологиялық;
* психологиялық;
* қоғамдық.

*Екінші кезең – қажеттіліктерді жоюды іздестіру жолдары*. Адамда белгілі бір қажеттіліктер пайда болып, олар адамға мәселелер туғызған жағдайда оны қанағаттандыру, басу, байқамау сияқты жою жолдарын іздестіреді. Бір нәрсе істеу, бір шара қолдану қажеттігі пайда болады. Қажеттілік әрекетке мотив туғызады.

*Үшінші кезең – қызметтің мақсатын (бағытын) анықтау*. Мотивтердің бағытталуы және пайда болу күшіне сәйкес қажеттіліктерді жою үшін адам қандай құралдарды қолдана отырып, қандай мақсатқа қол жеткізуі керек, не алу керектігін шешеді. Осы кезеңде адам өзі үшін 4 сұрақты шешеді:

* қажеттілікті жою үшін не істеу керекпін?
* қалаған нәрсеме қол жеткізу үшін не істеуім керек?
* қалаған нәрсеме қаншалықты дәрежеде қол жеткізуім мүмкін?
* менің алатыным қаншалықты қажеттілікті жоюы мүмкін?

*Төртінші кезең – қызметті іске асыру.* Бұл кезеңде адам өзінің қажеттілігін қанағаттандыруына мүмкіндік беретін әрекеттерді жасауға бар күшін салады.Қызметті іске асыру процесінде мақсаттар мен қажеттіліктер өзгерістерге ұшырауы мүмкін.

*Бесінші кезең – қызметті іске асырғаны үшін сыйлық алу.* Белгілі бір істі атқарған соң, адам не қажеттілігін жоя алады, не қалайтын объектісіне айырбастай алатын затты алады. Бұл кезеңде қалаған көрсеткішпен салыстырғанда, жасалған әрекет қаншалықты нәтиже бергендігін анықтауға болады. Осының нәтижесінде қызметке бағытталған мотивацияның не күшеюі, не әлсіреуі, не сақталуы жүзеге асырылады.

*Алтыншы кезең – қажеттіліктерді жою*.

**Мотивация теориялары**

Мотивацияның мазмұндық теориялары бірінші кезекте адамдарды әрекеткеитермелейтін қажеттіліктерді анықтауға бағытталған. Мотивацияның қазіргізаманғытұжырымдамаларының ең негізін қалаушылардың ішінен үш адамды атапайтуға болады. Олар: Абрахам Маслоу, Фредерик ГерцбергжәнеДэвидМакКлелланд.

**1.**М**аслоудың қажеттілік теориясы (иерархиясы)**

Американ психологы Абрахам Маслоу жасап шығарған кең танымал және көп қолданылатын қажеттіліктер теориясы мына негізгі идеялардан және алғышарттардан тұрады:

* Адамдар үнемі белгілі бір қажеттіліктерді сезінеді;
* Адамдар қатты сезілетін қажеттіліктердің жиынтығын байқайды; ол қажеттіліктер бөлек топтарға бірігуі мүмкін;
* Қажеттіліктер топтары бір – бірімен иерархиялық қатынаста орналасады;
* Қажеттіліктер қанағаттанбаған жағдайда олар адамдарды белгілі бір іс–әрекеттерге итермелейді;
* Егер де бір қажеттілік қанағаттандырылса, оның орнына

қанағаттандырылмаған басқа қажеттілік пайда болады;

* Жоғары деңгейдегі қажеттіліктер төменгі деңгейдегі қажеттіліктер жалпы түрде қанағаттандырылған соң белсенді түрде адамға әсер ете бастайды;
* Жоғары деңгейдегі қажеттілік тертөменгі деңгейдегі қажеттіліктерге қарағанда амалдардың көп мөлшерімен қанағаттандырылуы мүмкін;

Маслоудың теориясы бойынша қажеттіліктерді бес топқа бөлуге болады:

1. **Физиологиялық қажеттіліктер**: тамақ, демалыс, баспана және тағы басқалар. Оларды қанағаттандырудың негізгі құралдарының бірі- ақша, жоғары еңбек ақы болып табылады. Бұл ең негізгі қажеттіліктер, себебі олар өмір сүруге қажет. Бұған тамақ ішуге, суға, ауаға, ұйқы, тыныштық қажеттіліктерін жатқызуға болады. Кейбір қоғамдарда бұл қажеттіліктер жеткіліксіз түрде, ал индустриалды дамыған елдердегі тұрғындардың бөлігі осы қажеттіліктерін қанағаттандыруы туралы көп абыржымайды. Осы қажеттіліктер қанағаттандырылған кезде олар енді негізгі мотиватор рөлін жоғалтады да, адам өзінің назарын басқа қажеттіліктерге аударады.

Осылайша, негізгі физиологиялық қажеттіліктерді қанағаттандырудың негізгі құралдары–бұл материалдық ынталандырулар: еңбекақы, әлеуметтік игілік.

1. **Қауіпсіздік және болашаққа деген сенім қажеттілігі** (өмірді, денсаулықты сақтау, ертеңгі күнге және зейнет ақымен қамтамасыз етуге деген сенімділік және тағы басқалар). Ал бұл топқа қоршаған ортадағы физикалық және психологиялық қауіптерден қорғану және физиологиялық қажеттіліктер болшақта қанағаттандырылуына деген сенім жатады. Маслоу қауіпсіздік дегенде тек жауға қарсы тұру ғана емес,сонымен қатар ауа райының жағымсыз салдарынан қорғану, киім, техникалық құрал–жабдықтармен, транспортқа байланысты, өрт, су тасқыны сияқты қауіптерден қорғануды жатқызады.

Ал психологиялық қажеттіліктер де өте маңызды мотиваторлар болып табылады. Психологиялық қажеттіліктерге болашақта адамдардың зейнет ақы алуына сенім, медициналық сақтандыру және жұмыссыздыққа берілетін жәрдем ақылар жатады.

1. Әлеуметтік қажеттіліктер (ұжымға қабылдануы, олардың қадірлеуіне және қуаттауына, адамдардың жылы лебізді қатынастарына ие болу). Осы топқа адамдардың күшті, өзіне сенімді, қабілетті, бәрі жайлы хабардар болуы, сонымен қатар, оны басқалардың қабылдауы, түсінуі, қолдауы – осы қажеттіліктердің барлығы жатады. Адамдар оларға қатты әсер ететін осы қажеттілік тері арқылы көшбасшы болуға немесе міндеттерді шешуде пайдалы, беделді болуға ұмтылады.
2. Құрметке ие болу қажеттілігі –кәсіпорын үшін өзінің қажеттілігі мен маңыздылығын сезіну, айналасындағылардан құрмет көру тілегі, әлеуметтік жоғары мәртебиеге ие болу. Адамның өзін – өзі сыйлауы, жеке басының жетістіктері, басқалардың көрсететін қызметі мен құрметін жатқызуға болады.
3. Өзін – өзі көрсете білуге деген қажеттілік (өзінің қабілеттерін ашуға, шығармашылыққа, дамуға, өз өмірінің мәнін түсінуге деген ұмтылыс). Бұл топ адамның өзінің білімін, қабілеттілігін, біліктілігін анағұрлым толығымен қолдануға тырысатын қажеттіліктер жиынтығын біріктіреді.

Бұл қажеттіліктер басқа қажеттіліктерге қарағанда көбінесе жеке сипатта болады, себебі адамдар өзінің әлеуетті мүмкіндіктерін пайдалануға ұмтылады және тұлға ретінде дамуына мүмкіндік туады.

Осы қажеттіліктері бар адамдар көбінесе, өзін және басқаларды қабылдауға ашық, бірнәрсе жасағыш, ойлап тапқыш және тәуелсіз болады. Осындай адамдарды басқару барысында оның қабілеттіліктерін толығымен іс жүзіне асыруға мүмкіндік беретін ерекше тапсырмаларды берген дұрыс.

Маслоудың қажеттілік тертеориясы қажеттіліктердің табиғатын анықтайтын сұрақтарға жауап бере алмады. Осы теорияның негізгі міндеттері адамның жұмысқа деген мотивациясына белгілі бір қажеттіліктер қалай әсер ететінін, адамдарға олардың қажеттіліктерін белгілі бір сипатта қанағаттандыруына мүмкіндік бере отырып, оларға әсер етуге тырысуды көрсету болып табылады.

Маслоу теориясы бойынша бұл айтылған қажеттіліктерді қатаң иерархиялық құрылым ретінде орналастыруға болады.

**МакКлелланд қажеттілік теориясы**

Жоғары деңгейдегі қажеттіліктерге негізделген мотивацияның тағы бір моделін Дэвид МакКлелланд жасады. Д.МакКлелланд, Гарвард университетінің профессоры, 1963 ж. кадрларды оқыту мен таңдау ісімен айналысатын McBer компаниясын басқарады. Ол өз жұмысында IQ тесттері мен тұлғалық сауалнамалар тиімділігіне сын айтып, жұмыс тиімділігін біліктілікті бағалау арқылы анықтауға болатынын айтты. Ол Г.Мюррейдің тақырыптық апперцепциялық тестін қолдана отырып, адамның барлық қажеттіліктерін 3 топқа бөлді: *билікке, жетістікке жетуге және қатысуға деген* қажеттіліктер.

Билікке деген қажеттілік басқа адамдарға ықпал жасауға ұмтылу арқылы көрінеді. Билікке деген қажеттілігі күшті адамдар көбінесе ашық және батыл, ешнәрседен қаймықпайтын, өзінің бастапқы позициясында қалатын болып келеді. Олар тамаша орталар және өздерінің елдің назарын аударуды талап етеді.

Басқару билікке қажеттілігі бар адамдарды қызықтырады. Себебі басқару адамдардың өз мүмкіндіктерін көрсетіп толық жүзеге асыруға жағдай жасайды.

Жетістікке жетуге деген қажеттілігі жоғары адамдар тәуекелге шектеулі түрде барады. Олар жетістікке жету үшін, мәселені шешу үшін барлық жауапкершлікті өз мойнына алады. Сонымен аз жетістікке жету қажеттілігі жоғары адамдарды мотивациялағыңыз келсе, сол жұмысшының алдына шектеулі дәрежеде тәуекелі бар мәселені берген дұрыс болады.

МакКлелландық қатысуға деген қажеттілік Маслоудың теориясына сәйкес келеді. Ондай адамдар таныстарының ортасында болғанды, достық қарым – қатынасты орнатуға, өзгелерге көмек беруге дейін тұрады. Әлеуметтік қажеттілігі жоғары адамдар әлеуметтік қарым – қатынасқа кең мүмкіндік болатын жұмыстарға тартылады. Олардың басшылары тұлғааралық қарым – қатынасын шектетпейтін жағдай туғызуы қажет. Басшы мұндай жұмысшылардың қажеттілігін оларға көпкөңіл бөлу арқылы қанағаттандыра алады.

**Ф. Герцбергтің қос факторлы теориясы.**

50-жылдардың екінші жартысында ФредрихГерцберг өзінің әріптестерімен бірге қажеттілікке негізделген тағы бір мотивация моделін жасап шығарды. Ол өзінің зерттеу тобымен бірге ірі бір фирманың 200 инженері мен қызметкерлерінен келесідей сұрақтарға жауап алды: «Сіз жұмысыңызды бітіргенннен кейін қай уақытта өзіңізді жақсы сезіндіңіз?» және «Сіз жұмысыңызды бітіргеннен кейін қай уақытта өзіңізді нашар сезіндіңіз?».

Герцбергтің қорытындысына сәйкес алынған жауаптарды 2 үлкен категорияғабөлді: *гигиеналық фактор және мотивация.*

1-Ф.Герцберг теориясы бойынша

|  |  |
| --- | --- |
| **Гигиеналық фактор** | **Мотивация** |
| Фирма жәнеәкімшіліксаясаты  Жұмысжағдайы  Жалақы  Басшылармен, әріптестерменжәне бағыныштыларментұлғааралыққатынас Жасалынғанжұмысқабақылаудәрежесі | Табысқажету  Қызмет бабы бойыншакөтерілу  Жұмыснәтижесін мойындау  жәнеқабылдау  Жоғары деңгейдегі жауапкершілік Шығармашылықжәне  іскерлікөсугемүмкіндік |

Гигиеналық фактор жұмыс жасалынып жатқан ортаға байланысты, алмотивация – жұмыстың өзінің сипаты мен мәніне байланысты. Герцбергтіңтеориясы бойынша, гигиеналық фактор мүлдем болмаса немесе ол жеткіліксізболса, адамдарда өз жұмысына деген қанағаттанбаушылық пайда болады. Бірақ,егер олар жеткілікті болса, онда олар өздігінен жұмыспен қанағаттандырылмайдыжәне адамды бір нәрсеге ынталандырмайды. Мотивацияның гигиеналық фактордан айырмашылығы, оның жоқ болуы адамдардың өз жұмысына қанағаттанбаушылығын тудырмайды. Бірақ егер ол жеткілікті болса жұмысшылар өз жұмыстарына қанағаттанады және іс - әрекет тиімділігін жоғарлатуға ынталанады.

Герцбергтіңмотивация теориясы Маслоудың теориясына өте жақын. Герцбергтің гигиеналық факторы Маслоудың физиологиялық, қауіпсіздікке және болашақтағы икемділікке деген қажеттіліктеріне сай келеді. Бірақ бұл жерде олардың айырмашылығы айқын. Маслоу гигиеналалық факторда белгілі бір іс-әрекетті, тәртіпті тудырушы ретінде қарастырады. Егер менеджер жұмысшыға өзінің бір қажеттілігін қанағаттандыруға мүмкіндік берсе, онда жұмысшы бұған жауап ретінде жұмысты жақсы істейді. Герцберг оны керісінше қарастырады. Жұмысшы гигиеналық факторға қажеттілігі қанағаттандырылмай жатқанда назар аударады. **Мотивация түрлері.**

Мотивация ішкі және сыртқы болып бөлінеді. Оларды ажырату үшін алдымен мына әңгімені оқыңыздар:

«Бір қарт адамның үйінің терезесінің алдында балалар ойнауға шығады.Әр кеш сайын олар шалғын жинап,айқайлап, жүгіріп адамның тыныштығын бұзады. Ешқандай өтініш және ақылдар үйден ары ойнауға әсер етпейді. Сол кезде ол ойланып, балаларға былай дейді: "сендер бүгін өте жақсы жүгірдіңдер, ойнадыңдар және айқайладыңдар. Сол үшін әрқайсыларыңа 1 доллардан берем".Балалар таң қалды!

Олар ойын арқылы қанағаттанып қана қоймай, тағыда ақша алды. Балалар мәз мейрам. Келесі күні үйдің иесі шығып балаларға былай деді: «Білесіңдерме, балалар, бүгін жағдайым өзгерді, енді сендерге 50 центтен ғана беремін»деді. Балалар ақшаны алып ары қарай ойнады, бірақ ақырын құлшыныспен. Ертеңіне жаңағы ақылды адам 20 центтан беріп айтты: «Ертең тағы келіңдер, сендерге 5 центтан берем»деді. Балалар бұған былай жауап берді: «міне тағы, біз 5цент үшін ойнап айқайлаймызба»деді. Міне осылайша қарт адам терезесінің алдындағы айқай шудан арылды.

Бұл қандай мағынада айтылған әңгіме? Ол ішкі және сыртқы мотивация жайында. Бұл қарт адам балалардың ішкі мотивациясын төмендетті(олардың эмоциялары, еркін ойнау, "жүгіру және айқайлау") сыртқы мотивацияға ауыстыра отырып (ақшалар),жойылып кетуіне себеп болды.

Ішкі мотивация–бұл тыным бермейтін «отын» тәрізді, сәтсіздікке ұшырамаумен қиындыққа кетпеуді негіздейді. Ішкі мотивация келесі құбылыстардан құрылады:

* армандау, ұмтылу;
* шығармашылыққа ұмтылу;

-өзіне сенушілік пен, талап ету;

* көз жеткізу;
* әуесқойлық;
* тұлғаның өсуі;
* қарым-қатынас қажеттілігі.

Сыртқы мотивацияға жататындар:

* ақша;
* мансап;
* мәртебе, мерей;
* абырой, дүние-мүлік (үй, машина және д т.); - сапар шегу мүмкіндігі.

Сыртқы мотивация ылғи өзгереді, ол табыста балалайды және сәтсіздіктерде аласұрады,бүгін қуантқанымен, ертең керісінше болуы мүмкін.З.Фрейд айтқандай, адам хайуандар сияқты уайымнан қашып, қанағаттануға ұмтылады.Адам әрекетін қабылдамаумен қатар, адам нені қалайды, не нәрседен кеткісі келетінін анықап алу қажет.

**Йеркс-Додсон заңы**

Йеркс-Додсон заңы «максималды нәтижеге жету үшін адам қаншалықты мотивациялануы керек?» деген сұраққа жауап береді. Көпшілігіміз мотивация көп болған сайын жұмыс сапасы да артады деп есептейміз.

Йеркс-Додсон заңы бойынша жақсы нәтиже мотивацияның орта деңгейінде ғана мүмкін деп есептелінеді. Мотивацияның өзіндік шегі болады және осы шекке жеткенде мотивация деңгейі төмендейді. Мұны парабола ретінде көрсетуге болады.Йеркс-Додсон заңы өзіндік екі заңдылықтан тұрады.

Біріншісі жоғарыда айтылды. Ал екінші заңдылық бойынша жұмыс неғұрлым қиындаған сайын оңтайлы, яғни тиімді мотивация деңгейі төмендейді. Сізге күрделі жұмысты атқару үшін минималды мотивация деңгейі қажет.

1908 жылы Йеркс пен Додсон жануарлармен сынақ жүргізеді. Жануарларға лабиринттен өту үшін мотивацияның орта деңгейі қажет болған (мотивация тоқ соғу арқылы берілген).

Оптимум нүктесіне жету үшін мотивация өсе береді. Міндетті атқару қажеттілігі жоғарылағанда ғана біз бұл тапсырманы жақсы орындаймыз.Бірақ біз оптимум нүктесіне жеткен соң эмоциялық қысым көреміз: уайымдаймыз, қысыламыз, стресс аламыз. Осы әсерлердің себебінен бізде жұмыс тиімділігі төмендейді. Демек мотивация оптимум нүктесінен асқан кезде біз жұмысты дұрыс атқара алмаймыз.

Жоғарыда айтып өткендей, Йеркс пен Додсон жануарларға лабиринт арқылы тәжірибе жүргізген. Бұл сынаққа адамдар да қатысады. Сонымен өз мақсатына жету үшін адам қаншалықты мотивациялануы керек? Лабиринттен өтуге мотивация – белгілі материалдық сыйлық беріледі. Сыйлық соммасы артқан сайын қатысушылардың қызығушылығы да арта түседі.

Лабиринттен де жылдам өтеді бірақ белгілі межеге дейін.Сыйақы соммасы үлкен шамаға жеткенде адамдар уайымдай бастайды. Бұл уайым оларға лабиринттен өтуге бөгет жасайды. Дәл осы тәжірибе Йеркс-Додсон заңының жұмысын дәлелдеді.Сынақ арқылы оңтайлы мотивация деңгейі 10 балдық шкала бойынша 7-8 балды құраған.

Орта деңгейлі міндет үшін 5-6 балл, қиын жұмыс үшін мотивация деңгейі 2-3 баллға тең. Мысалы, сіз бастықсыз делік. Қол астыңызда істейтін жұмысшыға міндетті жүктер кезде сыйақыдан айыру немесе жұмыстан шығару секілді мотивация берудің қажеті жоқ. Мұндай «мотивация» жоғарғы деңгей деп есептелінеді. Бұл жұмыс тиімділігін төмендете түседі.

**2-дәріс бойынша тексеру сұрақтары, сұрақтарға жауап беріп алған біліміңізді тексеріп бекіте аласыз:**

1.Мотив деген не?

2. МакКлелланд теориясын түсіндіріңіз

3.Ф. Герцбергтің қос факторлы теориясы неге арналған?

4.А. Маслоудың қажеттіліктер теориясын талдаңыз

1. Йеркс пен Додсон эксперименттері неге байланысты өткізілген?
2. Мотивация сферасының ерекшеліктері неде?

**Әдебиеттер:**

**Негізгі:**

1. Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности //

Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7, №4. С. 84-85

2.Бердалиев К. Б. «Басқару негіздері» А-1998.

3. Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология: Учебник. — М.: ИД «Форум»; НИЦ «Инфра-М», 2019. — 352 с.

4.Киллен К. Вопросы управления. М., 1998.

5.Самыгин С.И.,Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов – на –

Дону, 2008

**Қосымша әдебиеттер:**

1. Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности //

Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7, №4. С. 84-85

1. Берг О. Мотивация на «ура» / О.Берг // Кадровый вопрос. — 2019. — №8. С. 64
2. Бердалиев К. Б. «Басқару негіздері» А-1998.

4.Власова Н. Справочник по психологии управления.-Новосибирск,1994

5.Даниленко П. С. Реформы системы мотивации персонала в ОАО «РЖД» /

П.С. Даниленко // М. гос. ун-т. — 2018. № 9 – С. 185-186

6.Карнеги Д. Какзавоеватьдрузей и оказыватьвлияниеналюдей: Пер. с англ.\Общ.ред. и предислов. Зинченко В.П. и Жукова Ю.М..-М.: Прогресс, 1989 г.

7.Магомедов М, Алексейева Е. «Ускорение процесса мотивация – факор повышение конкурентспособности предприятия». // Пищевая промыщленность,

2000 №11

8.Самыгин С.И.,Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов – на –

Дону, 2008

9.Смирнов В.Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях: учеб.пособие для вузов / В.Н. Смирнов.- М.: Академия, 2007 **Интернет-ресурстар:**

1.[http://www.psychology.ru](http://www.psychology.ru/)

2.[http://www.flogiston.ru](http://www.flogiston.ru/)

[3.http://www.colorado.edu/VC Research/integrity/human research/CITI.htm](https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEA_enKZ871KZ871&sxsrf=ALeKk03spMeLgBX9jnm4qaGv61cDJdDi6w:1607256951277&q=3.http://www.colorado.edu/VC+Research/integrity/human+research/CITI.htm&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwiywJLdqrntAhW2BhAIHcBECsMQBSgAegQIBBA0)

4.Cyber Bear ([http://cvberbear.umt.edu)](http://cvberbear.umt.edu/)

5. hs.umt.edu › psychology

**3-МОДУЛЬ. ЭМОЦИЯ ПСИХОЛОГИЯСЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-**

**ПРАКТИКАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ**

**3-ДӘРІС: ТҰЛҒА ДАМУЫНДАҒЫ ЭМОЦИЯЛАР ЖӘНЕ ЭМОЦИЯЛЫҚ**

**ИНТЕЛЛЕКТІНІҢ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ**

Эмоциялық интеллект дегеніміз – адамның өз эмоциясын қабылдап, кәдеге жарата білуі. Кез келген тапсырманы тиімді шешу үшін эмоциясын игеру қабілеті. Эмоция – энергияның көрінісі. Сондықтан барынша эмоциялық ойлауды дамыту керек.

**Эмоция** (фр. *emotion*, лат. *enoveo* —толғану) — адам мен жануарлардың сыртқы және ішкі тітіркендіргіштер әсеріне реакциясы; қоршаған ортамен қарым-қатынас негізінде пайда болатын көңіл-күй. Эмоция организмнің әр түрлі қажетсінулерге қанағаттануына (*ұнамды эмоция*) немесе қанағаттанбауына (*ұнамсыз эмоция*) байланысты.

Ежелгі гректер ақылды адам деп ақыл-ой, логика, эмоция үштігін біріктіре алатын тұлғаны айтқан. Эмоциялық интеллектпен ойлауды алдыңғы орынға қойған. Бұл екі жарым мың жыл бұрын тіркелген дерек екен. Сол кезеңнен бері адам эмоциясы мәселесі – аса өзекті тақырып.

Бірқатар ғалым эмоция әлемін зерттеуге бел буған. 1870 жылы Чарльз Дарвин сыртқы көрініс арқылы адам эмоциясын зерттеуге талпыныс жасады.

1920 жылы америкалық психолог Эдвард Торндайк алғаш рет әлеуметтік ақыл-ой ұғымын ғылымға енгізді. Ол мұны «Адамның қоршаған ортамен қарым-қатынаста ақылға қонымды әрекет ету қабілеті» деп түсіндірді.1983 жылы Говард Гарднер интеллектіні ішкі және тұлғааралық деп бөліп, интеллект теориясын ұсынды. Дегенмен Гоулман еңбегі бәрінен асып түсті. Ұғымды көпшілікке кеңінен танытып, өзінше әрекет етуге үйретті.

Осындайда ақыл-ой интеллектісінің IQ не үшін керек деген сұрақ тууы мүмкін. IQ – ақыл-ой қабілетінің объективті көрсеткіші. Интеллект коэффициенті адамның мектептегі, жұмыстағы деңгейін анықтайды. Ал эмоциялық интеллект ұжымда жұмыс істеу қабілетіне және әріптестерінің көңіл күйіне әсер етеді. IQ-ге қарағанда EQ-ді реттеу мен көтеру оңай.

Мысалы, жұмыс берушілер жоғары ақыл-ой қабілетін бағалайды. Бірақ 1орынға қоймайды. IQ көрсеткіші жоғары адамға көппен тіл табысу қиын болуы мүмкін.

Сондықтан көптеген ірі компаниялар эмоциялық интеллектісі бар жұмысшыны қалайды. Өзін-өзі ұстай білу және өзара әрекеттесудің сауатты үлгісін құру адамдармен тікелей қатынасуға байланысты қызмет салаларында аса маңызды болып жатады.

Егер тарихи мысалға жүгінсек, дана билеушінің үлгісі ретінде үнді императоры Ашок еске түседі. Оның эмоциялық интеллектісі жоғары болыпты. Махатма Ганди болса, эмпатияға қабілетті көшбасшы. Эмпатия – эмоциялық интеллектің құрамдас бөлігі. Қызығы, Трампты ел басқару дағдысына қарамастан, эмоциялық интеллекті төмен көшбасшы деп сөгеді екен.

Ғылымға «эмоциялық интеллект» терминін американдық екі психолог Питер Сэловей мен Джон Мэйер 1990 жылдары енгізген болатын. Олар алғашқы болып эмоциялық интеллектінің бірінші үлгісін ұсынды. Аталған авторлар эмоциялық интеллект деп «өзінің және өзгенің сезімдері мен эмоцияларын байқай білу, оларды ажырату және осы ақпаратты ойлау мен ісәрекетте қолдану» деп түсіндірді.

П. Сэловей мен Дж. Мэйердің үлгісі негізінде Д. Гоулманның аса танымал үлгісі жасап шығарылды. Оның 1995 жылы шыққан «Эмоциялық интеллект» атты еңбегі кітап сатылымында бірінші орындарға шығып, аталған мәселенің ғылыми және көпшілікке арналған әдебиеттерде осы күнге дейін қызу талқылануына түрткі берді.

Сэловей мен Мэйер бөліп шығарған компоненттерге Гоулман ынталылық, табандылық және әлеуметтік дағдыларды қосты. Сонымен қатар, эмоциялық интеллектінің аса танымал үлгілеріне Р. Бар-Онның тұжырымдамасын жатқызуға болады.

Оның тұжырымдамасына сәйкес эмоциялық интеллект қоршаған ортадағы адамдармен табысты қарым-қатынас құруды және өмірдің түрлі жағдайларында өзін-өзі ұстай білуді қамтамасыз ететін эмоциялық және әлеуметтік құзыреттілік, қабілеттер мен білімдердің бүкіл жиынтығы ретінде анықталады.

Р.Бар-Онның моделі ЭИ ұғымына өте кең түсінік береді. Ол ЭИ-ні адамның әр түрлі өмірлік ситуацияларды табысты жеңіп шығуына мүмкіндік беретін барлық когнитивті емес қабілеттер, білімдер мен құзыреттілік ретінде анықтайды. Р.Бар-Он ЭИ-нің бес компонентімен теңдестіруге болатын құзыреттіліктің бес сферасын бөліп көрсетті; бұл компоненттердің әрқайсысы бірнеше субкомпоненттерден тұрады:

1. Өзін тану: өз эмоцияларын ұғыну, өзіне деген сенімділік, өзін-өзі құрметтеу, өзін-өзі өзектілендіру, тәуелсіз болу.
2. Тұлғааралық қарым-қатынас дағдылары: эмпатия, тұлғааралық өзара қатынастар, әлеуметтік жауапкершілік.
3. Бейімделуге қабілеттілік: мәселені шешу, шынайылықпен байланыс, икемділік.
4. Стрестік жағдайларды басқару: стреске тұрақтылық, импульсивтілікті қадағалау.
5. Басым көңіл-күй: бақыт, оптимизм.

Р.Бар-Он эмоциялық интеллектіні өлшеуге арналған, EQ деп аталатын сауалнама құрастырды. Бұл сауалнама жоғарыда аталған субкомпоненттерге сәйкес келетін 15 шкаладан тұрады. Ұсынылған модельге негіз болып дәл осы компоненттерді бөліп көрсетудің дұрыстығын растайтын қандай да бір эмпирикалық мәліметтер емес, автордың кәсіби тәжірибесі мен әдебиеттерді талдау табылатындығын атап кеткен жөн.

Эмоциялық интеллект идеясы сондай-ақ, Ресейде де кеңінен қарастырылуда. Мәселен, Д.В. Люсин эмоциялық интеллектінің өз үлгісін ұсынып отыр. Оның үлгісі бойынша, эмоциялық интеллект өзінің және өзгенің эмоцияларын түсіну және оларды басқара білу қабілеті ретінде түсіндіріледі.

Эмоцияларды түсіну қабілеті дегеніміз адамның өзінің және өзгенің қандай да бір эмоциясын сезініп отырғандығын тани білуін, оны анықтап, атай білуін, осы эмоцияны тудырып отырған себептерді және оның салдарын түсінуін білдіреді. Эмоцияларды басқару қабілетіне адам эмоция қарқындылығы мен оның сыртқы көріністерін қадағалай алуы, сондай-ақ, өзінің бойында белгілі бір эмоцияларды ерікті түрде туындата білуі жатады.

Түсіну мен басқару адамның өзінің және өзгелердің эмоциясына бағытталуы мүмкін болғандықтан, Люсин эмоциялық интеллектінің тұлға ішілік және тұлға аралық екі құрамдас бөліктерін ажыратады. Аталған ұстаным шеңберінде эмоциялық интеллект құрылымында когнитивті қабілеттер мен тұлғалық сипаттамалар біріктірілген.

Ал Қазақстанда белгілі ғалым А.А. Төлегенова эмоциялық интеллектті психофизиология тұрғысынан қарастырған. Оның зерттеу еңбегінде эмоциялық интеллекттің психофизиологиялық параметрлері адамның эмоцияны реттеу кезіндегі жеке даар ерекшеліктерінің негізі ретінде қарастырылған. Эмоциялық интеллекттің адамның өнімді іс-әрекет, әлеуметтік бейімделу және стрестік жағдайлар үшін маңыздылығы көрсетілген.

**Д. Гоулмен эмоциялық интеллект құрылымын келесі түрде сипаттайды:**

1. Өзіндік сана: өзіндік санасы жоғары дамыған көшбасшылар өз эмоциялары мен сезімдерінің әсерін саналауға қабілетті, бұл қасиет оларға күрделі жағдайларда мінез-құлықтың ең үздік тәсілін таңдауға көмектеседі.
2. Өзін-өзі қадағалау: эмоцияны қадағалау, ашықтық, бейімділік, жеңуге деген ерік-жігер, бастамашылық, оптимизм. Өзін-өзі қадағалауы жоғары дамыған көшбасшылар - стрестерге төзімді, дағдарыс уакытысында тыныштық пен байыптылық сақтай білетін, аумалы-төкпелі жағдайларға тез бейімделе алатын тұлғалар.
3. Əлеуметтік сезгіштік: эмпатия, іскер және білімдарлық, елгезектік. Осындай қасиеттерге ие көшбасшылар қоршаған адамдарды тез түсініп, олардың орнына түсе алады; адамдардың қажеттіліктеріне өте сезімтал болып табылады.
4. Қатынастарды басқару: ынталандыру, ықпал ету, жетілуге көмектесу, өзгерістерге қолдау көрсету, шиеленістерді реттеу. Осындай сипаттарға ие көшбасшылар өзінің қоластындағы адамдардың үн қатысуына ықпал етіп, оларды алға қойылған міндеттерді жүзеге асыруға жігерлендіре алады. Мұндай тұлғалар ұжым шеңберінде ауызбіршілік пен бір-біріне сенімді қалыптастыра алады.

Эмоциялық интеллект келесі құрылымдық компоненттерден тұрады:Өзінің эмоциясын тану. Субъектінің эмоциялық тәжірибесі үшін эмоцияны сезіну мен оны сөзбен жеткізе білу (анықтау) аса маңызды. Эмоцияларды сөзбен айтыпжеткізудің негізгі қызметтерін бөледі.

Олар: тәжірибе, тұлғааралық коммуникация, эмоциялық экспрессия.Эмоцияларды тану алекситимияға шалдыққан адамдарда қиындық тудырады. «Алекситимия» («сөзсіз сезім») терминін америкалық психиатр Сифнес енгізген.

Алекситемияның маңызды белгілері мыналар болып табылады: өз сезімдерін сипаттап бере алмау; сезімдерді және дене түйсіктерін ажырата алмау; қиялдың жетімсіздігі, ебедейсіздік.

Эмоцияларды тану – эмоцияларды дұрыс қабылдап, анықтауға, сипаттауға мүмкіндік беретіндіктен, анағұрлым тиімді коммуникация, яғни қарым-қатынас орнатуға зор ықпалын тигізеді.Эмоцияны меңгеру – өзін-өзі бақылаумен байланысты.

Дұрыс эмоциялық экспрессия физикалық және психикалық денсаулықты сақтаудың маңызды факторы болып саналады. Эмоцияларды тежеу әртүрлі аурулардың пайда болуына әкеліп соғады. Онымен қоса эмоциялық экспрессияны бақылай алмау тұлға аралық қарым-қатынасты қиындатады.

Сондықтан, эмоциялық экспрессияны бақылай алмау мәселесі субъектінің өзі үшін ғана емес, оның айналасындағы адамдар үшін де қолайсыз болып келеді. Сонымен қатар, эмоциялық экспрессия тұлғааралық қатынастар сапасына да ықпал етеді.

Мәселен, белгілі бір жағдайларда аса ұстамдылық, шыдамдылық көрсеткен адам немқұрайлы, селқос, тәкаппар болып танылады, бұл өз кезегінде өзге адамдарда таңдану немесе жақтырмау сияқты жағымсыз қатынасты қалыптастырады.

Я. Рейковский эмоцияларды көрсету (білдіру) қиындықтарының келесі себептерін келтіреді:адамдар қоғамда қалыптасқан эмоция көріністері түрлерін меңгермеген;өзін-өзі бақылай алмаудан қорқумен байланысты өз сезімдерін білдіріп қоюдан немесе айналадағы адамдардың жазғыруынан күлкіге қаламын-ау деген ойдан қорқу (абыройын түсіруден немесе мазақ болудан қорқу);туа біткен факторлар;отбасында және өзіне жақын ортада үстемдік ететін мінез-құлық нормаларын игеру.

Эмоцияларды түсіну. И.А. Романованың анықтауынша, өзін-өзі түсінудің эмоциялық, сезімдік, эмпатиялық сипаты бар, әрі өзін-өзі тану тереңдігі эмоциялық қабілеттердің даму деңгейімен байланысты, ол өз кезегінде эмоцияларды ұғынуды қамтамасыз етеді.

Эмоцияларды ұғыну – оларды санаға бекітуді меңзейді. Дегенмен, санаға кез келген эмоциялық үрдіс бекітіле бермейді немесе керісінше болуы мүмкін. Осыған байланысты, эмоцияларды ұғынуға байланысты екі құбылысты бөлуге болады: іс-әрекет ағымына және субъективті әсерлерге ықпал ететін дербес және біріккен үрдістің көрінуі (бұл жағдайда адам әлдебір нәрсені сезініп жатқанын біледі, бұл сезім бұрынғыдан ерекшеленеді);шын ұғыну – сөздік (белгілік) категорияларда көрінетін жеке жай-күйлері туралы білімдермен нәтижеленеді. Ұғынудың бұл екінші түрі эмоциялары басқару үрдісі, эмоцияларды алдын ала көру қабілеті негізінде жатыр.

Эмоцияларды түсіну – оларды көрсете, білдіре алу мүмкіндіктерімен байланысты. Эмоция тілін меңгеру – сол мәдениетте қалыптасқан эмоция көріністерін меңгеруді, сондай-ақ адамның өмір сүретін және жұмыс істейтін ортасындағы адамдар эмоцияларының жеке көріністерін түсінуді талап етеді.

Эмоцияларды түсіну оларды білдіруден әлдеқайда күрделі.Эмоцияларды түсіну – эмпатияның даму деңгейімен де байланысты. К. Роджерс бойынша басқа тұлғамен қарым-қатынастың эмпатиялық тәсілінің бірнеше қыры бар.

Эмпатия өзгенің жеке әлеміне ену және ол әлемде өзін «өз үйіндегідей» сезіну. Эмпатия қарым-қатынастағы серіктесінің өзгермелі жан тебіреністеріне деген сезімталдықтан тұрады. Бұл дегеніміз өзгенің өмірімен уақытша өмір сүруді бейнелейді.

Эмпатияға қабілеттілік, жанашырлық – жауапкершілікті, белсенділікті, жігерлікті, нәзіктікті, қайырымдылықты, кішіпейілділікті білдіреді.

Өзге адамдардың эмоцияларының жеке-дара ерекшеліктерін түсіну қиындықтарының келесідей себептерін бөлуге болады:өзінің жеке басына ғана көңіл бөлу – өзге адамдардың эмоциялық күйін байқай алмауға және дұрыс бағаламауға әкеледі;өзге адамдардың эмоциясымен байланысты үрейлену сезімі;өзге адамдардың эмоцияларын түсінбеуден қандай да бір пайда табу.

Эмоциялық интеллект (EQ) – стрессті түсіру, айналадағылармен тиімді қарым-қатынас орнату, қиындықтарды жеңу және жанжалдарды бәсеңдету үшін эмоцияларды позитивті және конструктивті бағытта түсіну, анықтау, қолдану және басқару.

Эмоциялық интеллект – күнделікті өмірімізге, мысалы күнделікті жүріс тұрысымызға, өзге адамдармен дұрыс қарым-қатынас орнатуға қажет. Егер адамда эмоциялық интеллект деңгейі жоғары болса, онда ол өзінің және өзге адамдардың эмоциялық күйін тани біледі, адамдарды өзіне жақын тартып, баурап алады.

Эмоцияларды түсіну – өзге адамдармен дұрыс қатынаста болуға, қызметте үлкен табыстарға қол жеткізуге және толыққанды өмір сүруге мол мүмкіндік береді.

Ғалым-зерттеушілердің анықтауынша, эмоциялық интеллектінің төрт атрибуты бар:

Өзіндік сана. Тұлға өз эмоциясын және өз ойлары мен мінез-құлқын, өзінің күшті және әлсіз тұстарын ұғына біледі, өзіне-өзі сенеді.Өзін-өзі басқару. Тұлға өзінің импульсивті сезімдері мен мінез-құлқын бақылай алады, эмоцияны позитивті бағытта басқарып, бастамашылдық көрсете біледі, өз міндеттерін орындайды және өзгермелі жағдайларға оңай бейімделеді.

Қоғамдық сана. Адам өзгелердің эмоциясын, қажеттіліктері мен қызығуларын түсінеді, эмоциялық сигналдарды аңғара біледі, әлеуметтік қатынастарда өзін қолайлы сезінеді.

Қатынастарды басқару. Басқалармен жақсы, үйлесімді қатынастарды дамыту әрі сақтау, оларды шабыттандырып, қолдау көрсету, жанжалды басқара білу.

Сонымен эмоциялық интеллект ықпал етеді:

Жұмыстың нәтижелі болуына. Эмоциялық интеллект жұмыс орнында әлеуметтік қиындықтарға бағдарлануға, басқаларды басқаруға және оларды түрткілендіруге, жетістіктерге жетуге көмектеседі. Сондықтан эмоциялық интеллектіні кәсіби мүмкіндік ретінде қарастыруға болады.

Физикалық денсаулыққа. Егер стресс жағдайын басқара алмаса, ол қиын мәселелердің туындауына әкеледі. Стрессті қадағалап, басқара алмаудан қан қысымы көтеріліп, иммундық жүйе әлсірейді, жүрек ұстамасының тәуекелдігі артады, қартаю үрдісі тездейді.

Психикалық денсаулыққа. Басқарылмайтын стресс психикалық денсаулыққа да әсер етпей қоймайды, адам мазасыздық, депрессияға ұрымтал болып келеді. Егер адам өз эмоцияларын басқара алмаса, ұнжырғасы түсіп, көңіл-күйі де болмайды.

Оның үстіне басқалармен берік қатынастар орната алмаудан адам жалғыздық күйін кешеді.

Қарым-қатынасқа. Егер адам өз эмоцияларын түсініп, оларды бақылай білсе, өзгелерге де түсіністікпен қарап, жеке өмірінде де, қызметте де үйлесімді қарым-қатынас орната алады.

Белгілі профессор КонстантиносПетридес – эмоциялық интеллектіні зерттеп жүрген ғалым. Ол «Эмоциялық интеллектің белгілері» атты кітап жазған. Сол кітапта EQ-ні тануға арналған бірнеше әдіс ұсынған. Оның айтуынша, ең алдымен, өзіңізге «Мен кіммін?» деген сұрақ қоясыз. Содан кейін ғана «Нені сезіп тұрмын?» деген сұрақпен жалғастыру. Тәсілдің мәні – адам өзін түсініп, эмоцияларын тануы керек.

Осыдан кейін айналасындағылардың сезімін талдап үйрену қажет.

**3-дәріс бойынша тексеру сұрақтары, сұрақтарға жауап бере отырып өз біліміңізді тексересі және бекітесіз:**

1.Эмоция деген не?

2.Эмоциялық интеллект ұғымына анықтама беріңіз

3.Эмоциялық интеллектіні кімдер зерттеді?

4.Эмоциялық интеллектінің қанда йбелгілері бар?

5.Тұлға дамуындағы эмоциялар және эмоциялық интеллектінің маңыздылығы туралы не айтасыз?

**Әдебиеттер:**

**Негізгі:**

1.Белоконь О.В. Эмоциональный интеллект и феномен лидерства: эксперимент «Строим вместе» // Психология. - 2008. - №3. – C. 137-144.

2.Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управлять людьми на основе эмоционального интеллекта. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 302 c.

3.Гоулман Д. С чего начинается лидер. - М.: Альпина Бизнес Букс, - 232 с.

4.Журавлев А.Л. Влияние коммуникативных качеств личности руководителя на эффективность руководства коллективом // Психология личности и образ жизни. - М: Наука, 1987. – 219 с.

5.Кузовкин В.В., Баранникова С.А. Концептуализация понятия «эмоциональный интеллект» в психологической науке //Психология и школа. № 2 / 2014.

6.Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте. // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования. - М.: Изд-во «ИП РАН», 2004. - С. 29–39.

7.Толегенова А.А. Психофизиологическое исследование эмоционального интеллекта. - Алматы: Казахский национальный университет, 2009. – 115 с.

**Қосымша әдебиеттер:**

1.Андреева И.Н. Развитие эмоциональной компетенции педагога //Психология образования сегодня: теория и практика: Материалы Международной научнопрактической конференции / Под ред. С.И. Коптевой, А.П. Лобанова, Н.В. Дроздовой. – Мн., 2003. – С. 166-168.

2.Большой психологический словарь – 4-е изд. /Сост. и общ.ред.

Б.Г.Мещерякова, В.П. Зинченко. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА; СПб.: Прайм-

Еврознак, 2009. – 811 с.

3.Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. – М.: АСТ: АСТ Москва: Хранитель, 2008. – 478 с.

4.Манойлова М.А. Развитие эмоционального интеллекта будущих педагогов (Монография). – Псков: ПГПИ, 2004. – 60 с.

**Интернет-ресурстар**

1.[http://www.psychology.ru](http://www.psychology.ru/)

2.[http://www.flogiston.ru](http://www.flogiston.ru/)

[3.http://www.colorado.edu/VC Research/integrity/human research/CITI.htm](https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEA_enKZ871KZ871&sxsrf=ALeKk03spMeLgBX9jnm4qaGv61cDJdDi6w:1607256951277&q=3.http://www.colorado.edu/VC+Research/integrity/human+research/CITI.htm&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwiywJLdqrntAhW2BhAIHcBECsMQBSgAegQIBBA0)

4.Cyber Bear ([http://cvberbear.umt.edu)](http://cvberbear.umt.edu/)

5.hs.umt.edu › psychology

**4-МОДУЛЬ. ТҰЛҒАЛЫҚ ДАМУДАҒЫ СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТТІҢ**

**ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕШЕЛІКТЕРІ**

**4- ДӘРІС. СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ ӨЗІН РЕТТЕУ ПСИХОЛОГИЯСЫНЫҢ НЕГІЗГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Стресс деген сөз күнделікті өмірімізде үйреншікті болып кеткенімен ғылыми әлемде оған қатысты мәселелер өте көп. Бұл күндері стресс қоғамдық өмірдің бір ажырамас бөлігіне айналды, қандай оқиға өтсе де осы стреспен байланыстырады. Ғылыми әлемде стресс туралы 600-ге жуық анықтамалар мен көптеген теориялар бар.

Қазір көп айтылып жүрген психологиядағы жаңа бағыт когнитивті процестер, психоиммунология сияқты зерттеулерде стрестік жағдайға ойлау іс-әрекеті қарсыласа алады деген түсінік қалыптасқан.

Міне өмірімізде көп қолданыс табатын стресс ұғымының қысқаша тарихы осылай басталады. Осы айтылғандарды қорыта келе стресс дегеніміз адамға қауіп тудыратын және мінез-құлықтық және физиологиялық реакциялар шақыратын эмоциялық бір күйді бастан кешіру.

Стрестің симптомдары:

-физиологиялық;

-эмоциялық;

-мінез-құлықтық;

-интеллектік симптомдар.

Сізде неғұрлым симптомдар көбейсе онда сіз стресті қадағалай алмайтын нүктеге, нәтижеге соғұрлым жақындайсыз.

Әрбір адам өзінің табиғатына, өзінің ішкі тұрақтылығына жету үшін өзін тепе-теңдікте ұстауға ұмтылады. Егерде ішкі тепе-теңдікке қауіп төніп тұрса, онда мазасыздану, беймазалық, толқу сияқты күйлерді бастан кешіріп, стресске шалдығамыз, мысалы белгілі бір жағдай біздің қадағлауымызға көнбейді, өзіңді қадағалай алмайсың, ары қарай дами алмайтыныңды сезіну, ешкімнен көмек жок тек өзіңе ғана сенетін жағдайды сезіну. Егер осындай күйлер мен сезінулер өзгермей жалғаса берсе, ұзақ уакыт олар әлсіремесе, онда ұзақ уакытқа созылған стресс туралы айтамыз.

Американдық психофизиолог Уолтер Кеннон (Cannon, 1928) стресс терминін бұзылуға әкелетін сыртқы факторлармен «күресу керек немесе қашып құтылу керек» деген реакцияларға қатысты қолданды және оны өзі гомеостаз деп атады.

Осы стресс ұғымын тіпті ғылымға қатысы жок барлық адамзатқа таныс болып кеткені бәрімізге аян, стресс термині австрия-венгрияның тумасы, канадалық эндокринолог Ганс Сельенің (Hans Selye, 1953) есімімен өте тығыз байланысты. Ол организмнің стрессорларға ерекше реакциясына арналған көптеген зерттеулер жүргізген, яғни ол биологиялық стресстің болатыны туралы идеяны айтты.

Басында Селье стресс терминін емес оның орнына бейімделгіш синдром деген терминді көп қолданды, себебі өзіне дейін белгілі болған жоғарыда айтылған Кэннон қолданған стресс терминінен көп уақыт қашқақтап жүреді. Г. Селье стресс тудыратын реакцияны үш фазаға бөледі:

1.Мазасыздану реакциясы;

2.Қарсыласу фазасы (резистенттілік);

3.Әлсіреу фазасы.

Осыларды қорыта отырып қысқаша келесі жағдайды айтуға болады, стресс тітіркендіргіштер ретінде түсініледі (Т.Холмс, Р. Рэя-стресс шкаласыситуативті стресс дегенді зерттеді).

Еңбек психологиясы мен ұйымдастыру психологиясындағы стресс теориялары-берілетін талаптарға қатысты-сыртқы стрессорлар (стрессорлар дегеніміз стресс шақыратын себептерді айтамыз) стрессті тудырушы деп қаралады; стресс реакция ретінде, яғни ерекше физиологиялық, психологиялық жәнемінез-құлықтық реакциялар арқылы стресті түсіндіреді (Г. Селье теориясы).

Кэннон «ұру немесе қашу» реакциясы деп атаған стресстік жағдайлардан қашу немесе күресу бағытындағы мінез-құлықтағы реакция туралы айтады; биохимиялық теориялар, қазіргі жаңа заманауи нейроэндокринологиялық теория; стрестің трансактілік (трансакция-өзара әрекет дегенді білдіреді) теориялары стресті адам мен қоршаған ортаның өзара әсерінен туындайды деп қарастырады, когнитивті теория стресті қабылдаудың үш түрін көрсетеді:

-бірінші бағалау – қауіп қатерді алғашқы бағалау;

-екінші бағалау – тәуекелділікті бағалау және альтернативті таңдау (копинг);

-үшінші бағалау – болған жағдайды қайта бағалау, тұлғаны когнитивті және эмоциялық бағалау арқылы қарастырады, адам өзін өте жағымды сезінген кездегі сезімдерге негізделген адам мен қоршаған ортаның өзара қатынасын когнитивті бағалау арқылы стресс түсініледі (Р. Шварцер, 2000);

Р. Лазарус және С. Фольманның (1987) стресстің трансактілік моделі- мұнда болған оқиға теңесуді бұзады, бейімделуге қажеттілікті басынан кешкенде адамда үш түрлі жағдай болады:

-жоғалту, зияндылық бұл қайғыны береді; -қауіп қатер – ол қорқыныш береді, -шақыру – жағымды белсендіруді береді.

С. Хобфолдың ресурстарды сақтау теориясы, ресурстарды жоғалту стресстің негізгі себебі, соның ішінде адамның өзін бағалауы ең негізгі ресурстарының бірі(1996);

К. Решке және Г. Шредердің әрекет теориясы (2010) – стресс адамның өзімен және стресс туғызған жағдайдың сипаттамасымен байланысты, адам жағдайды қалай қадағалай алады сонымен стресс тікелей байланысты болады, адамда өзін теңгерімде ұстай алу сезімі үстем болады.

Қазір өте көп оқылатын Б. МакЭвеннің психобиологиялық стресс моделі (McEwen. 2003) өте маңызды, бұл стресс-реакциялар керемет парадоксты береді, белгілі бір жағдайларда стресс адамды қорғайды, денсаулығымыз үшін маңызды, алайда басқа жағдайларға қатысты бізді ауыртып, ол бізге зиянды болуы мүмкін.

Сіз өзіңіздің стресс деңгейіңізді білгіңіз келсе келесі экспресс тесті орындайык (1-Кесте): 7 түрлі стресс сферасы беріледі, өзіңізді берілген 4 балл бойынша бағалаңыз: бағалау критерийлері:

1балл – маған мүлдем тән емес;

1. балл – менде сирек болады;
2. балл – менде жиі кездеседі; 4 балл – маған өте дәл келеді.

**1-Кесте. Стресс деңгейін анықтау**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Пікірлер** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1.Мен өзімді бір бұрышқа, тығырыққа тығылғандай сезінемін  (ұсталып қалған, уландырылған) |  |  |  |  |
| 2.Кейде мен өзімнен сұраймын: не үшін керек осы тырысу, машақаттар |  |  |  |  |
| 3.Өзіме наразымын, ашу ыза және ашулану, тітіркену-менің өмірімнің күндегі көрінісі |  |  |  |  |
| 4.Тұруға әлі ерте болсада мен түнде жиі оянамын |  |  |  |  |
| 5.Демалыс күні немесе демалған сағаттар өтсе де мен өзімді шаршаған күйде және көңіл күйім жок болып сезінемін |  |  |  |  |
| 6.Менің өмірімде бір тақырыптар бар, қалай мен ол туралы ойлаймын мен бірден толқи бастаймын |  |  |  |  |
| 7.Егер мен өз мәселемді біреумен бөлісейін десем, әдетте мені ыждағатпен тыңдайды деген бір адамды да таба алмайды екенмін |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Стресс сфералары | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Өзіңізді қадағалаудың жоғалуы |  |  |  |  |
| 2.Мағынаны жоғалту |  |  |  |  |
| 3.Ашу ыза; наразылық (фрустрация) |  |  |  |  |
| 4.Ұйқының бұзылуы |  |  |  |  |
| 5. Дұрыс демалыстың болмауы |  |  |  |  |
| 6.Өте негативтті эмоция шақырған тақырып |  |  |  |  |
| 7.Эмоциялық қолдаудың болмауы |  |  |  |  |

Енді осы бағаланған пікірлерді жоғарыдағы арнайы кестемен есептеңіз Нәтижелері:

Егер сіз 18 баллдан жоғары алсаңыз, онда сіз үшін стресс шыныменен де мәселелі. Сондықтан бірден соған қарсы тұруды бастау керек, сіз неғұрлым стресстік жағдайда ұзақ болсаңыз, соғұрлым оны жеңу сіз үшін өте қиын болады. Сырттан келетін қысымды азайтыңыз!

Егер 10 баллдан аз болса, онда сіз стресстік жағдайда емессіз, стресс туғызатын керек емес қалаусыз реакцияларға назар аударыңыз, осы жағдайлар сізді стресті жеңетін стратегияларды табысты іздестіруге мүмкіндік береді;

Егер жеке стресс сфералары бойынша 4 балл алсаңыз немесе 3 балл болса онда осы сферадағы жеке мақсатыңызды таратуға жұмыс жасаңыз. Енді сізге қалай психологиялық көмек бере аламыз:

1.Стресс сигналдарын бақылаңыз, назардан қалып қоймасын;

2.Сіз өзіңізді тыңдай біліңіз;

3.Мінез-құлқыңызды өзгертуді бастаңыз.

Сіздерге психикалық жүктемелер каншалықты негативті салдар беретінін көрсетейік (2-Кесте):

**2-Кесте. Психикалық жүктемелердің негативті салдары**

|  |  |
| --- | --- |
| **Психикалық жүктемелердің формалары** | **Жеңу тәсілдері және демалыс формалары** |
| Катты шаршау:«мен өзімді өте шаршаған, жалыққан адам ретінде сезінемін» | Энергияны толтыру: енжар демалыс жасау, демалыстағы үзілістер, қызықты телебағдарла- малар көру, кітап оқу, ұйқы, серуендеу, саунаға бару. |
| Монотония:«маған қызық емес, ішім пысады» | Өте қызықты, қатты әсер беретін бір әрекеттер жасау:өте қызықты кітап оқу, стратегиялық ойындармен ойнау, интернет қарау, жұмбақтар шешу, спортпен айналысу, бақшада жұмыс жасау, «элитаға, жарқын дүниеге» шығу |
| Фрустрация: «мені ренжітті, мені әдейі төмендетті, өз әрекеттерімді | Уақытты жағымды өткізу, өзіңді  құрметке бөлеу: түскі ас ішуге бару, |
| жүзеге асыруға шектеулік көрудемін» | заттар сатып алу, «өзіңе бір нәрсе алуға мұршат беру», жақын  адамдармен қарым-қатынасқа түсу, сауна, маникюр |
| Зерігу: «ешнәрсе жасағым келмейді, бәрі бірдей болып кетті, іш пыстырады» | Іс-әрекетті алмастыру: жұмыста, оқуда үзіліс жасау, адамдармен қарым-қатынасты азайту, демалуға кету, жалғыз өзің саяхаттау, аса қызықты іс тауып алу |
| Стресс: «мен өзімді зорланып кеткен күйде сезінемін, езілгенмін, қысым көрдім, демалмай жұмыс жасап жатырмын» | Мәселені шешуге жұмыс жасау: сыртқы әсерлерді азайту, жаксы адамдармен әңгімелесу, релаксация жаттығуларын жасау, физикалық, әлеуметтік, психологиялық ресурстарды пайдалану, әрекет ету жоспарын құру. |

Сізге бір психологиялық тапсырма берейін, дәптерге өз стрессіңізді жазыңыз, содан кейін сол стресті жеңуге не көмектеседі соны жазыңыз.

Енді эмоциялық күйіңізді қалай бақылап отыруға болады соған токталамыз. Казір стресс бәрімізде бар, өте көп, эмоцияларымыз жиналып шаршап қаламыз, өзімізді сезіну әлсірейді, сондықтан өзіңізге психологиялық көмектесу қажет болады.

Негативті сезімдерді жеңу үшін сізге агрессия, қорқыныш, ашу ыза келтірген бір оқиғаны жазыңыз соған байланысты жауап беріңіз.

1.Мәселелі жағдай, орны, уақыты;

2.Менің ойларым мен сезінулерім;

3.Менің сезімдерім мен денедегі түйсінулер;

4.Мінез-құлықта туындаған эмоцияларымды мен қалай басқара алдым немесе мінез-құлықта эмоцияны қалай білдірдім;

5. Сол жағдайды жеңу үшін беретін менің нұсқауларым, сол нұсқаулардың позитивті және негативті салдарлары; 6.Альтернативті мінез-құлық.

Ең басты психологиялық қағида:кемелденген бірдейлік – ішкі тұрақтылықтың кепілі!

Осыған байланысты келесі өте қызықты ғылыми зерттеуді айта кетсек артык болмайды. С. Шейзер және И.К. Бергмәселені шешуге бағытталған қысқамерзімді психотерапияны, технологияны ұсынды. Олар

психотерапевтке келген клиентке өз мәселесін өзі шешуге ұсыныс береді, соған клиентті бағдарлайды.

Стресс түрлерінің ішіндегі ең маңызды түрі биологиялық стресске тоқталайық. Биологиялық, физикалық немесе химиялық әсерден организмде пайда болған реакциялар, сол стрессорлар өмірге, денсаулыққа, физикалық аман-есендікке бағытталады.

Стресті азайтуға арналған бағдарламаның мақсаты: жеке дара стреске қатысты туындайтын төзімділікті талдау; стресті жеңу бойыншаситуативті және орнықты біліктіліктерді қалыптастыру; негативті эмоцияларды реттеудегі эмоциялық біліктілікті жақсарту және позитивті эмоциялық ресурстарды белсендіру; ресурстарды өзектендіру және жүйелік талдау; өзіндік бағалау мен бірдейліктің рефлекциясы және оларды жақсарту; стрессті жеңудегі жеке бастық мақсаттарды талдау, жаңа мақсаттарды анықтау, сол мақсатқа жетуді қадағалау.

Қазіргі жаңа ерекше бағыт Германияда пайда болды, стресті оптимизммен басқар деген бағытта ғылыми зерттеулер көптеп жүргізілуде (К. Решке, А. Гарбер, Лейпциг, 2015), бұл бағдарламада келесі жағдайлар нақтыланады:

-стресті талдау;

-эмоциялық өзіндік реттелу;

-жалпы жағымдылық күйі;

-бәсеңсу техникасы;

-мінез-құлықтың ескі формаларына оралудың профилактикасы;

-ойдағы стрестің көздері;

-әлеуметтік ортаның ресурстары; -болашақ туралы түсінік; -бірдейлік.

Біздің басымыздан өтетін зорлану күйлері жұмыс қабілетімізді төмендетеді, олар біздің интеллектік, физикалық, эмоциялық күйлерімізге әсер етеді. Стресс-менеджменттің негізгі үш әдістерінкөрсетуге болады:

- стресс тудыратын факторлардан кету- әрине өте қарапайым тәсіл, алайда каншалыкты одан кеткің келседе мүмкін емес жағдайлар болады және стрессорларды толык алып тастау мүмкін емес;

-стресс факторларды өзгерту- мәселеге әсер ете алатындай күйде болу, ресурстарды өзгертуге дайын болу;

-стресс факторларға деген қатынасты өзгерту: әрине оған өте көп психологиялық нығайту қажет болады.

Стресс қоршаған ортамен өзара әрекеттесуден және адамның жеке дара мінез қырларына байланысты туындайды. Адамның өзіне тән жеке ерекшеліктері болады: адамның өзі сол стресстің көзі; басынан бастап стресске «икемді» көңіл бөлуге қабілеттілік керек. Осы «икемді бірдейлік» жеке бастық бірдейлікпен байланысты болады.

Жеке бастық бірдейлік адамның жеке даралығымен, белсенділігімен, өмірлік тәжірибелерімен, қызығуларымен, қалыптасқан біліктіліктерімен байланысты болады. Сондықтан сіз өте зейінді, жаңа тәжірибеге ашық, өзгеріске дайын болуыңыз ең басты нәрсе.

Сонымен қатар әлеуметтік қорғалғандық – эмоциялық қолдау алу – өмірдегі басты тірегің болып саналады. Адамдармен қатынастар өте маңызды маңызды: достар, көршілер, әріптестер, отбасы.

Осы айтылған талдауларға байланысты ұсынылатын тренигсеминардыңбағдарламасы сізге көп ой салады: стресті басқару барысында адамдар өздерінің ішкі бағдарлануларының ауырлығын немесе олардың стрессті басқарудағы тиімсіз екенін ұғына алады.

Соған арнайы психологиялық жаттығулар ұсынылады: мысалы: «эмоциялық күй мен көңіл-күйді рефлекциялау: «қазір және осында», «соңғы аптадағы менің стрессім» сияқты тақырыптарды жазып шығыңыз. Егер сіздің стрестік күйіңіз асқынып тұрса, оның шешімі: сіз дәл уакытында ойыңыздағы және ішкі бағдардағы стресті ұлғайтатын келесі жағдайларды жасау керек: -тани білу,

-тоқтату, -меңгеру, -кету.

Өмірде көптеген сұрақтарды шешуде стресстер әртүрлі сипат алады: мысалы ресурстар мүлдем бітіп қалса, мәселен адам ақшасын немесе өз мәртебесін жоғалтса маңызданған стресті бастан кешіреді, керісінше акша жоғалтам-ау, мәртебемнен айыраламын-ау деп ойласа күтілетін стреске тап болады.

Сондықтан адамдар қауіпсіздік және өзін жұбату сезімдерімен, өзінің және ұжымының тиімділігі оған қаншалықты қатысты болады деген сезімдерімен, әлеуметтік байланыстарды білдіретін сезімдерімен, үмітті жоғалтпау сезімдерімен жұмыс жасауы керек.

Стресті басқару деген не деген сұраққа келетін болсақ онда стрессменеджменттің техникаларын айтуға болады:

- инструменттік стресс-менеджмент (жұмысты басқамен бөлісу, «жоқ» деп айтып үйрену);

-когнитивті стресс-менеджмент (кеудені көтеруден құтылу, жұмыстан іштей арақашықтық сақтау);

-симптомды-регенеративті стресс-менеджмент (релаксация техникалары, спорт, әңгімелесу).

Әлеуметтік қатынастар стрессті азайтады, олар қолдау береді және тірек болады, осыны сіз міндетті түрде есте сақтаңыз. Мысалы әртүрлі әлеуметтік қолдаулар бар:

-бірге әсерлене алу мен ынтамақтастық мағынасындағы эмоциялық

қолдау;

-өзіндік бағалау мен өзін сыйлауды қалыптастыратын эмоциялық қолдау (мысалы «мен сені жақсы адам деп түсінемін»);

-когнитивті қолдаулар: сол мәселені шешуге қатысты кеңес беру, идеялар беру.

Стрестік жағдайды талдауға арналған, берілгендерге жауап жазып көріңіз және ойланыңыз:

1.Мәселелі жағдай, орны, уакыты;

2.Сол жағдайға қатысқандар;

3.Басқа қатысушылардың мінез-құлқы;

4.Менің сезімдерім;

5.Менің дене реакцияларым; 5.Мен үшін сол жағдайдың салдары;

6.Сол жағдайдағы менің әрекетім.

Сізге берілетін практикалық көмек:

- ең бастысы ұмытпаңыз: әлеуметтік қолдау стрессті және психологиялық зорлануды азайтады;

-әлеуметтік қолдау денсаулыққа және эмоциялық теңгерімгежағымды әсер етеді.

«Егер жақсы дос тапқың келсе, алдыменен өзің жақсы дос бола біл» деген мақалды айтуға болады. Қорғаныс бар екенін сезіну әлеуметтік иммунитетті нығайтады. Сізге адамдар арасындағы қатынасты дұрыс, орынды бағалай білу керек, басқа адамдарға қызығушылық көрсете біліңіз, көмек сұрай білу, достар мен отбасы үшін уақыт табыңыз, егер сізде мәселе болса, өз жаныңызбен шынайы адал сөйлесіңіз.

**Цицеронның керемет сөзі бар: «ойдың ауруы тән ауруына қарағанда құртатын ауру және өте жиі кезедседі».**

Өзіндік реттелу ұғымы психология үшін аса маңызды сұрақтардың бірі. Өзіндік реттелу дегеніміз, ол биологиялық жүйелердің қасиеті, биологиялық немесе физиологиялық көрсеткіштердің тұрақты деңгейін қолдау және ұстап тұру.

Психологиялық өзіндік реттелудің тәсілдерін атап өтейік: барлық адамдар өз өмірінде бір қысқа ғана уақытта өзінің физиологиялық немесе психологиялық күйін өзгертуге мұқтаж болып жатады. Кейбіреулер мұны әртүрлі тәсілдердің көмегімен жасайды, мысалы, өміріндегі бір жағымды оқиғаларды еске алады немесе терең тыныс алып жаттығулар жасап жатады.

Басқалары болса өздерін тыныштандыратын ешқандай тәсілдер таба алмайды, соған қатысты олар ашуланады, жүйкелері жұқара бастайды. Міне осындай келеңсіз жағдайларда, көңіл күйді реттей алмағанда адам қоршағандармен жасайтын қарым-қатынасын бұзады, тіпті олар кәсіби міндеттерін сапалы орындауға кедергі болады.

Негативті күйде өте ұзақ болу (мазасыздану, белгісіз бір нәрсені күту, кінәлі сезімде болу, қанағаттанбаушылық сезімі, ызалану және тағы басқалар) бастан кешіп жатқан қайғырулардың өткірлігін азайта алмау, жағымсыз әсерлердің көбеюі адамның организміне, физикалық және психикалық күйіне әсер етіп, оларды бұзатын, қауіп төндіретін жағдайға алып келеді.

Ең басты нәрсені есте сақтаңыз, күйлерді адекватты реттеу кері байланысқа алып келеді, реттеу процесі кезіндегі адамның физиологиялық және психологиялық параметрлерінің өзгерістерін хабарлайды.

Қазір өзіндік реттелудің көптеген әдістері жасалған, мысалы, өзіндік илану, релаксациялы жаттығулар, аутогенді жаттығулар, десенсибилизация, реактивті релаксация, медитация және тағы басқалар. Соңғы уақытта эмоциялық күйлерді басқарудың жаңа гелотология деген бағыты пайда болды (грек тілінде gelos-күлкі деген сөз). Күлкі физиологиялық процестердің өтуіне өте жағымды әсер ететіндігі анықталды. Күлкі стресстік гармондардың (норэпинефрин, кортизол, допамин) концентрациясын азайта отырып, стрессті және оның салдарын азайтады екен.

Өзіндік реттелу екі аспектіден тұрады:құрылымдық-функциялық және мазмұндық-психологиялық.

Өзіндік реттелудің деңгейлері:

1.Ақпараттық-энергетикалық деңгей.

2.Жеке дара деңгей

3.Мотивациялық деңгей

4.Эмоциялық-ерік деңгейі

Өзіндік реттелу психика жұмыс жасау үшін физиологиялық жүйелерді энергетикалық ұтқырлықты қамтамасыз ететін қажетті дәреже. Өзіндік реттелу түрлері:

-«назар салмау» реакциясы,

-катарсис (өнер туындысының әсерінен эмоцияны бастан кешіру, теріс әсерленулер),

-ойлар, күйлерден босану тәсілі,

-ритуалды әрекет, яғни адамды белгілі бір стереотипті реакцияға сендіру, соған қосу.

Өзіндік реттелудің мотивациялық деңгейіне келетін болсақ, кез келген өзіндік реттелу мотивацияны реттеуден басталады. Мотивациялық өзіндік реттелудің негізгі факторлары:

-дара-жеке бастық факторлар;

- адамның өзіне толық разы болмауын қамтамасыз ететін факторлар; -мағына құрушы факторлар.

Өзіндік реттелудің эмоциялық-ерік деңгейіне адамның ерік процестерінің қатысуымен жүзеге асатын қасиеттерін, ерекшеліктерін жатқызамыз.

Тіпті сонау көне замандардың өзінде адамның эмоциясы мен оның физикалық күйінің арасында байланыс бар екенін байқаған. Мәселен, эмоцияны жібермей ұстап отыру жүректің жұмысын, ашу-ызалар асқазанның жұмысын бұзады, ал қайғыру, іш пысу қартаюды жеделтеді.

Бұл күндері психикалық өзіндік реттелу мәселесіне қатысты екі түрлі пікір бар, біріншісі, адамның іс-әрекетінің құрылымында реттеуші компоненттерді іздеу арқылы мәселені шешкісі келеді, екіншісі, өзіндік реттелу күйіне арналған әртүрлі техникаларды қолдануды ұсынады, тіпті олар іс-әрекет белсінділігін аяқ астынан төмендетуге дейін сол техникаларды колданады, мысалы оған психофармокологиялық дәрілерді, аутогипнозды жатқызуға болады.

Адамның күйлерін реттеудің жалпы принциптері болады, себебі бірқатар күйлер мінез-құлықты бұзады сондықтан сол күйлерді реттеп отыру керек, ең бастысы күйлерді реттеу екі жолмен жүзеге асады, біріншісі, олардың туындағанын ескерту, екіншісі сол пайда болып қойған күйлерді жою. Осы екі жолдың қайсысы болмасын адамның психикасына сырттан әсер ету арқылы (мысалы, психолог музыканы, түстерді, табиғи ландшафтарды қолданады, психореттеуші жаттығулар арқылы пациентке әсер етеді) немесе адам өзіне әсер етіп (өзіндік сену, өзіндік сенім, өзіне бұйрық беру) көмектесе алады.

Ал екінші жолы өзіндік реттелу арқылы әсер ету. Күйлерімізді реттеуде берілген үш міндеттердің біреуі орындалуы керек:

1. адамдағы бар күйді сақтау;
2. оларды сол күйдің талаптарына орай жаңа күйге ауыстыру;

3.бастапқы күйіне әкелу.

Әрине реттелудің көптеген тәсілдерінің тиімді болуы бірқатар факторлармен байланысты болады: оларды қолданудың тұрақтылығы, маманның тәжірибесі, әсер етуді қолданатын адамның психологиялық ерекшеліктері, ең бастысы адамның өзі оның тиімді болатынына сенуі негізгі жағдай.

Сонымен қатар өте қатты ескеретін жағдай, реттеуші әсер етуші тәсілді қолданғанда, адам өзін қандай күйде сезінеді, оның жеке бір жұмыс жасаушы жүйелері қандай жағдайда болады, міне осыларды міндетті түрде ескеру керек, себебі барлық әсер етуші технологиялар кері әсер етуі мүмкін.

Өзіндік реттелу, яғни адамның өзінің эмоцияларын, сезімдерін, бастан өткізген әсерленулерін басқара білуі психофизиологиялық, жүйкелікпсихикалық қасиеттерді тұтасымен өзгеріске әкеле алады. Психологиялық реттелуді қолдану келесі жағдайларды мүмкін етеді:

-жоғарғы жүктемелерге және жұмыстың монотондылығына

психикалық бейімделуді жоғырылатады,

-жүйкенің тез орнына келуіне мотивтің жоғарғы деңгейлерін береді,

-мақсатка жетемін деп сәтсіздікке ұшыраған немесе жарақат алған адамдардың психикасына әсер еткен теріс салдарларын жояды,

-мазасыздану күйін алып тастайды,

-эмоциялық тонусты көтереді,

-ұтқырлыққа апарады,

-іс-әрекетті табысты жасауға ұмтылдырады.

Кейбір психикалық өзіндік реттелу әдістеріне токтала кетейік.

Фармакотерапия – фармакологиялық заттарды адамның эмоциялық күйіне әсер ету үшін қолданады. Бұл әдіс өте ертеден келе жатқан әдістердің бірі. Жұмысқа қабілеттілікті көтеретін, стимул беретін және құлазып кеткен көңіл күйді алып тастауға негіз болатын құралдарды айтамыз.

Аутогенді жаттығулар: өзіндік иланудың арнайы формуласын қолданып организмде өтіп жатқан процестерге әсер ету. Мысалы белгілі бір мақсатқа жетуге арналған сөз тіркестерін жазыңыз деп өзіндік иландыруға апарады. Терең босаңсып осы сөз тіркестерін бірнеше рет қайталаңыз.Сіздің басыңыздағы жағымсыз ойлар кетеді, мен тыныштандым, өзіме сенімділік алдым деген сияқты жаттығулар жасалады.

Десенсибилизация арқылы адамдағы қорқыныштарды,

мазасыздануларды азайтуға болады. Мысалы жоғарыда ұшудан қорқу немесе бұрынғы өткен жан жарақатын ұмыта алмай қайта қайта еске ала беру, осы жағдайларда терең босаңсу арқылы стресс туғызған нәрселерден алыстауға болады.

Адамдарға өте көп көмектесетін ол табиғи психикалық өзіндік реттелу әдістері, олар, мысалы орманда, парктерде серуендеу, мәдени шараларға қатысу, классикалық музыкалар тыңдау, қызықты адамдармен жағымды коммуникацияға түсу, интенсивті жаттығулар жасау, күнделік жазу, кітаптар оқу және тағы басқалар.

Сонымен өзіндік реттелуді қорытсақ, бұл ұғым өзіне жетекшілік жасау деген ұғымға сай келеді, дегенменде бұл өзі нейтрал ұғым, теориялық пікір таластарды көп бере алмайды.

Аса маңызды деген әлемдік сипаттағы теориялардың біразына қысқаша шолу жасай отырып, психикалық өзіндік реттелу ұғымын түсінуге тырысайық.

1.Диспозициялық оптимизм теориясы (немесе кибернетикалық қадағалау теориясы), (Carver, Scheir,2003, 2004)- Ч. Карвер және М. Шейер американдық психологтар. Алғашқы зерттеулері (1985) оптимизмге, копингке, денсаулыққа арналды. Кибернетикалық қадағалау теориясында оптимизм когнитивті конструкт ретінде қаралады, оптимист адамдар күш салуға жұмыс жасайды, пессимистер күш салудан қашады.

Оптимистер әлеуметтік қатынастарды өте жақсы орындайды, қазір оптимизмнің биологиялық негізі зерттелінуде. Оптимизм тиімді мақсаттарды орындауға негіз болады, физикалық және психологиялық денсаулық нығаяды.

2.Стрессогенді өмірлік оқиғаларды анализдеу теориясы (Holmes&Rahe, 1967) – ең басты идеясы маңызды және қиын қайғылар әкелетін өмірлік оқиғалар адамның өмірлік жағдайларын өзгертеді, оны жеңуге және оған бейімделуге адамды бағыттайды. Авторлар қиын деген өмірлік оқиғалардың стресстік жүктемесін өлшейтін эмпирикалық әдіс жасады, әлеуметтік бейімделуді бағалау шкаласы деп атайды.

3.Ұйымдастыру психологиясындағы талаптар қою бойынша стресс теориясы (Karasek&Theorell,1990) – теория екі өлшемнен тұрады:

1. Жұмыста қойылатын талаптарға байланысты ренжу, қайғыру және олардың интенсивтілігі;
2. Әрекеттердің диапазонына қайғыру, алаңдау – мысалы жұмыста олардың әрекеттерін қадағалау қатты қайғыру тудырады, соған байланысты адамда қатты стресттік жүктеме пайда болады.

3.Ганс Г. Сельенің жалпы бейімделу синдром теориясы (Selye, 1953). Ол 1907 жылы Венада туып, 1982 жылы Монреалда қайтыс болды. Канадада А. Тоффлермен бірге стресс институтын ашқан. Оның пікірінше стресс күйі – биологиялық жүйеде айрықша өзгерістер туғызатын ерекше синдром деп қаралды. Стресс реакциясы үш фазадан тұрады:

1)Мазасыздану реакциясы ішкітеңгерімді бұзады ( соғудан болған күйреу);

2)Қарсыласу фазасы (резистенттілік);

3) Әлсіреу, титықтау, жүдеу фазасы. Стрестің салдарынан адам аллергия, гипертония, бүйректің, жүректің ауруына ұшырайды.

1. Валтер Кэннонның (Cannon. 1928) «Ұру немесе қашу» теориясыстресстік жағдайда адамның мінез-құлқы қашуға немесе күресуге бағытталады. Психофиологиялық белсенділікті күшейту стрестік факторларға беретін организмнің физиологиялық реакциялары негізінде мінез-құлықта қашу немесе қарсыласа алатын ресурстарды қамтамасыз етеді.
2. Стрестің биохимиялық теориясы – нейропсихологияда, медицинада, биологиялық психологияда стрессті биологиялық-психологиялық аспектіде зерттеу көп сұраныс тудыруда. Солардың бірі Б. МакЭвен (McEwen) және Ледоның (LeDoux) зерттеулерін айтуға болады.

6.Транзактілі стресс моделі (Lazarus&Launier) – адамға қойылған талаптар мен оларды орындаудың арасындағы өзара әрекет (транзакциялар) бойынша туындайтын стресті талдайды.

7. С. Хобфолдың «Ресурстарды сақтау теориясы» (Hobfoll,1986,1998)оның пікірінше, егерде адам ресурстарды жоғалтса және сол ресурстарға қауіптер төнсе, онда стресс пайда болады, сәттілікке ешкандай мүмкіншілік қалмайды, алайда адам өз күшін, ресурстарын жұмсай береді.

8.Әрекет теориясы стресстің моделі ретінде қолданылады, авторлары К. Решке және Г. Шредер (2010) – стресті жеңудің тірегі ретінде адамның мінез-құлқын реттеудің екі түріне екпін жасалады:қоршаған орта және адам.

9. Брюс Макьювенннің психобиологиялық стресс моделі–американдық нейробиолог (McEwen, 2003) –стресс-реакция бір жағдайда адамды қорғайды ол денсаулығымыз үшін маңызды, алайда ол зиян келтіруі де мүмкін, басқа бір жағдайда ауырып қаламыз деген парадоксты келтіреді. Өзінің теориясын аллостатикалық жүктеме моделі деп атады.

Стресс физиологиялық және психологиялық, мінез-құлықтық реакция шақыратын және адамға қауіп төндіретін оқиғаларды талдайды. Адам миы негізгі орган,мықты стрессорларға реакция береді. Ол аллостаз (allostasis) деген жаңа термин ендірді – патологиялық қозуды түсіндіреді, қан қысымы мен жүрек ритмі бойынша беретін реакцияларды анықтайды, аллостаз копингтің физиологиялық механизмдерін жаксы түсіндіреді.

Стресс-менеджменттің теориялық негізін қысқаша айтатын болсақ, келесі зерттеулерді атауға болады:

1.Стрестің қолданбалы психологиясы (Reschke & Schroder, 2010);

2.Стресті оптимизммен басқару –теориялық-практикалық бағдарлама (Garber, Karapetyan, Reschke, 2018);

3.Салютогенез моделі (А. Антоновски);

4.Стрестің трансактілі моделі (Лазарус);

5. Ресурстарды сактау теориясы (Хобфолл);

6.Шешуге бағдарланған қысқамерзімді психотерапия (де Шейзер);

7.Оптимизм теориясы (Карвер, Шейер);

8.Позитивті психология (Селигман);

9.Резиленттілік (өмірге төзімділік) – (Oerter & Montada,2002; Hammelstein, 2006).

Стресс-менеджментке байланысты өткізілетін психологиялық бағдарламалардың принциптері бар, оларды да міндетті түрде білген артық етпейді:

-мінез-құлыққа бағдарланған психотерапия – негізгі принцип болып саналады;

-бағдарлану принципі нәтижеге және ресурстарды дамытуға арналады; -салютогенді және қабылдаудың тұлғалық бағдарланушы принципі.

Қорыта айтсақ стресс-менеджмент шарттар мен реакциялардан тұрады: сыртқы стресстік факторлар; стрессті күшейтушілер; стреске деген стрессорлар мен реакциялардың арасындағы байланыстырушы звено; жүктеме организмнің физикалық және психикалық реакциялары.

Стрессті жеңуге берілген психологиялық ұсыныстарды қабыл алыңыздар:

1.Тұлғаның мінез-құлқындағы сенімді, өз билігіндегі мінез-құлықты ұстау үлгісі;

2.Күрделі өзара байланысқан контекстегі аналитикалық ойлау;

3.Өзінің жеке меншікті бастамасы;

4.Мақсат пен нәтижеге бағдарлану;

5.Қарым-қатынастағы сенімділік және конструктивті ынтымақтасу;

6.Командада жұмыс жасай алу және командалық рух;

7.Мәселені креативті шеше алу және шешім қабылдаудың

креативтілігі;

8.Конфликтілерді конструктивті басқару;

9.Сенімді және дәл, анық қатынастарды жасай білу; 10.Эмоциялық интеллект.

**4-Дәріс бойынша тексеру сұрақтары, сіз өз біліміңізді тексеріп, бекіте аласыз:**

1.Стресс дегеніміз не?

2.Стресс-менеджментке аныктама беріңіз

3.Тұлғаның өзіндік реттелуін қалай түсінеміз

4.Психикалық өзіндік анықталуды түсіндіріңіз

5.Стресті өлшейтін қандай психологиялық тәсілдерді білесіз?

6.Стресс-менеджмент және өзін реттеу психологиясының қандай негізгі мәселелері бар?

**Әдебиеттер:**

**Негізгі:**

1. Абабков В.А. Переадаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии.-СПб.: Речь, 2004
2. Беребин М.А., Пашков А.А. Нейробиологические, нейрокомпьютерные и нейровизуализационные аспекты исследования стресса и постстрессовых расстройств // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Писхология, 2017. Т. 10, №1. С.106-120

3.Водопьянова Н.Е., Шукина Е.В. Копинг-стратегии как фактор профессиональной адаптации // Психологические проблемы самореализации личности/ Под ред. Л.А. Коростылевой. Вып.8.-СПб.: СПбГУ, 2004 4.Гарбер А., Карапетян Л., Конрад Решке. Управляй стрессом с оптимизмом.-Cuvillier Verlag, Gottingen, 2018

5.Ерофеева В. Первая помощь при стрессе.-М., 2017

6.Каменюкин а.Г., Ковпак Д.В.Антистресс-тренинг.-М., 2008

7. Куш Е. Работа со страхами.-М., 2018

**Қосымша әдебиеттер: (Шет елдік әдебиеттер):**

1. Antonovsky A. (1979). Health, Stress, and Coping. New Perspectives on Mental and Physical Well-Being.

2.Cannon, W. (1928,1932). Wisdom of the Body. United States: W.W. Norton & .

3.Hobfoll, S.E. (1986). Stress, social support and woman. Washington DC:

Hemisphere

4.Lazarus, R.S. &Launier, R. (1978). Stress related transactions between person and environment. In I.A. Pervin& M. Lewis (Hrsg.), Perspectives in interactional psychology (S.287-327). New York, Plenum

5.McEwen, B.S. (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. Brain Research.886. 172-189

6.Reschke K., Kranich, U. & A. Lessing (2015). Optimistisch den Fahr 9er)

stressmeistern. EinpsychologischesInterventionsprogramm fur die

StressreduktionbelasteterKraftfaher. SharkerVerlag

7.Reschke K., Garber A., Berdibayeva S. Stress erkennen, verstehen und bewaltigen.- Shaker Verlag Duren, 2019.-331 c. ISBN 978-3-8440-6951-8.- 331 p.

8.Selye, H. (1953).Einfuhrung in die LehrevomAdaptionssyndrom, Stuttgart: Thieme-Verlag. The Handbook of Salutogenesis. V.B. Mittelmark et al.(Eds). Springer,2017

**Интернет-ресурстар:**

1.[http://www.psychology.ru](http://www.psychology.ru/)

2.[http://www.flogiston.ru](http://www.flogiston.ru/)

[3.http://www.colorado.edu/VC Research/integrity/human research/CITI.htm](https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEA_enKZ871KZ871&sxsrf=ALeKk03spMeLgBX9jnm4qaGv61cDJdDi6w:1607256951277&q=3.http://www.colorado.edu/VC+Research/integrity/human+research/CITI.htm&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwiywJLdqrntAhW2BhAIHcBECsMQBSgAegQIBBA0)

4.Cyber Bear ([http://cvberbear.umt.edu)](http://cvberbear.umt.edu/)

5. hs.umt.edu › psychology

**5-МОДУЛЬ.ТҰЛҒАНЫҢ ЖЕКЕ ДАРА-ТИПОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІНІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ДАМУДАҒЫ РӨЛІ**

**5-ДӘРІС.ТҰЛҒА ҚҰРЫЛЫМЫНДАҒЫ ТЕМПЕРАМЕНТ, МІНЕЗ**

**ЖӘНЕ ҚАБІЛЕТ**

**Табыс** дегеніміз аналитикалық, практикалық және шығармашылық ойлаудың оңтайлы үйлесімі. Табысқа жеткен ақыл иелері өздерінің артықшылықтарын барынша біліп, кез-келген жағдайда сауатты әрекет етуді біледі.

**Темперамент** туа пайда болатын факторларға шартталған, ол өмірлік тәжірибе мен тәрбиеге тәуелді емес. Адамның өмір жолында жетістіктерге жетуіне орай шешім қабылдауы, іс-қимылдардың жылдам және баяу орындалуы, есте сақтау сапасы мен эмоция күші, көңіл-күйдің өзгерісі темперамент типтерімен байланысты.

**Темперамент** (латын тілінен аударғанда temperamentum – тиісті бөліктердің қатынасы) – психикалық процестердің өтуінің динамикалық ерекшеліктерін және белгілі бір жағдайда адамның іс-қимылын түсіндіретін психика ерекшеліктері.

Темпераменттiң негiзiн салған ежелгi грек дәрiгерi Гиппократ (б.з.д.460-377 жж.) темпераментке алғаш түсiнiктеме берiп, оны негiзiнен жүйке жүйесiнiң қасиеттерiмен емес, ағзада әр түрлi сұйықтықтардың (қан, шырын, сары және қара өт) бiреуiнiң басым болуымен байланыстырған. Ағзадағы осы сұйықтықтардың бiрiнiң басымдығы адамның темпераментiн анықтайды: қан басым болса – сангвиник, шырын басым болса – флегматик, сары өт басым болса – холерик және қара өт басым болса – меланхолик айқындалады деген.

Темпераменттің екі сипаты бар:

1) Белсенділік, бұл адамның қоршаған ортамен қарым-қатынасқа түсуі. Ол адамның қозғалыс ырғағында, шапшаңдығында және қарқынында көрінеді. 2) Эмоциялық, ол сезімталдылық пен импульсивтіліктің әсер етуімен анықталады.

Темпераментті адам ағзасының ерекшеліктерімен байланыстыра білген ғалымдардың бірі И.П.Павлов болды.Оның түсіндіруі бойынша, темпераменттің қасиеттері адамның жоғарғы жүйке әрекетіне байланысты дейді.

Осы ерекшеліктерге мыналар тән:

1) Жүйке жүйесінің күші. Мұнда жүйке клеткаларының жұмыс істеу қабілеттілігі,шартты байланыстарды қалыптастыра білу дегенді түсіндіреді.

2)Қозу мен тежелу процесінбіркелкісақтайбілу.

3) Қозғалғыштық-бір-бірін тез алмастыра білетін жүйке процестерінің қабілеттілігі.Кенеттен өзгерістер кезіндегі болған сәттерде жүйке жүйесінің күшін, қозу мен тежелуін қамтамасыз етеді.

Темперамент адамның жоғарғы жүйке әрекетіндегі күшіне, тепе-теңдігі мен белсенділігіне байланысты дейді.

**Темперамент типтерінің сипаты:**

**Сангвиник**– қызу қанды, iскер адам, белсенді,қоғамдық жұмыстармен, саясатпен, актерлік шеберліктермен байланысты кәсіптерді таңдайды.

**Холерик**– аса қозғалғыш, бірбеткей, қызба және ұстамсыз адам, үздік жетекші, спортсмендер, өнертапқыштар.

**Флегматик**– ұстамды, төзімді, салмақты,жұмыста орындаушы практик бола алады.

**Меланхолик**–тұйық, адамдардан оқшау жүргенді жақсы көреді. Өте сезімтал, шығармашылық адамдары.

И.П. Павлов осы төрт темпераменттін негізі жоғары жүйке әрекетінің ерекшеліктермен байланысты деген қорытындыға келді.

Б.М.Тепловтың зерттеуінше, жоғарғы жүйке жүйесі мен мінезқұлыққа тән «бейне»,яғни темперамент типі арасында қарапайым біртүрлі тәуелділік болмайды деген.Жүйке жүйесінің құрамы нақты мінез-құлық формаларын алдын-ала болжай алмайды,алайда белгілі бір мінез-құлық формасын құрайтын негіз жасайды.

Б.М.Теплов темпераментке келесiдей анықтама бередi: ''Темперамент дегенiмiз бiр жағынан эмоциялы қозуға, яғни сезiмнiң туу шапшаңдығына, екiншi жағынан олардың күшiне байланысты болатын белгiлi бiр адамға тән психикалық ерекшелiктердiң жиынтығы'‘.

Темперамент қасиетi биологиялық, әрi туа бiткен қасиет болғандықтан көбiнесе индивидтiк ерекшелiк болып табылады.

Немiс философы И. Кант темпераментті екіге бөліп қарастырды:

1. Сезім темпераменттері-сангвиник пен меланхолик; 2) Іс-әрекет темпераментіне барлық темперамент түрлері Неміс психологы В.Вундт темпераментті екі топқа бөлген 1) Эмоциясы күшті темпераменттер.
2. Эмоциясы әлсіз темпераменттер.

В.Д.Небылицин темпераменттiң үш негiзгi компоненттерiн бөлiп қарастырды. Олар:индивидтiң белсендiлiгi;оның қимылы;эмоциялығы.

Сангвиник- қызу қанды, iскер адам. Қимыл-қозғалысқа белсендi. Адамдармен тез тiл табыса алады. Сангвиник-ойға жүйрiк, өткiр тiлдi, әр түрлi, көпқырлы жұмысты тез атқарады. Сангвиник жаңаны тез қабылдағыш, зейiндi келедi. Өмiр жағдайының өзгеруiне тез бейiмделедi.

Меланхолик- аса сезiмтал, тез жараланғыш. Ол тұйық, адамдардан оқшау жүргенді жақсы көреді. Үйреншiктi, жақсы, тату-тәттi ұжымда меланхолик өзiнжақсысезiнедi, жақсыұстайды. Бұл ұжымда жұртпен жақсы қарым-қатынасқатүсiп, алғанісін iсiннәтижелiорындап, табандылықкөрсетедi.

Холерик- аса қозғалғыш, ұшқалақ. Қарым-қатынаста күйгелек, бірбеткей, іс-әрекеті пысық. Оларайналысқанiсiнжан-тәнiменiстеуiмүмкiн. Алдынақойғанмақсатына жетуге тырысыпбағады, бiрақалдынанөтеқаттыкедергiкездессе оны ары қарайжалғастыруғасенiмiболмай да қалады. Өзiнiңмүмкiндiгiне сенiмiкетсе, еңсесiтүсiп, ешнәрсегекөңiлбөлмейқояды. Денеқимылдары тез жәнежiгерлi, қызбакеледi. Бiрсөзбенайтқанда, ұстамсыз адам.

Флегматик- барлықуақыттабайсалды, ұстамды, бiрқалыпты, табанды, төзiмдi. Флегматик-салмақтыадам, олкүшiнбосқажiбермей, бастағанiсiнаяғынадейiнжеткiзедi. Адамдарменқарым-қатынастабiрсарынды. Баяулық пен селқостықоныңосалжағы. Ұзақуақытжұмыс істеугетөзiмдi. Оларжұмыстаұсақ-түйеккекөңiлаудармайды.

**Мінез** - адамның негізгі өмірлік бет алысын және оның өзіндік әрекетінің айырмашылығын сипаттайтын сапалы өзгешелік.Мінез дегеніміз - адамның белгілі жағдайларда жасайтын тәсілдік әрекеттерін сипаттайтын тұрақты даралық ерекшеліктердің бірлігі

Мінез - әрбір адамның жеке басына тән өзіндік психологиялық қасиеттер мен ерекшеліктердің жиынтығы. “Мінез” деген психологиялық қасиеттің төркіні гректің “charakter” деген сөзінен шыққан. Мағынасы – із қалдыру, таңба. Мінез дегеніміз гректің “charakter” деген сөзінен шыққан. Мағынасы – із қалдыру, таңба. Мінез ерекшеліктері – адамның даралық өзіндік психикалық қасиеттері. Адам мінезінің даралық ерекшелік екендігін ғылым тарихында тұңғыш рет сипаттап жазған ертедегі грек философы Теофраст (б.з.д. IV-III ғғ). Бірақ, ол мінезді адамның адамгершілік сапасына тән қасиет дейді.

Еңбек тәрбиесі, физикалық тәрбие, өзі-өзі дамыту, адамгершілікэтикалық тәрбие, әдеттер тұлғаның өмір жолын ұйымдастыруға түрткі болады. Қоғамдағы мәдени құндылықтар, идеологиямен, ұлы тұлғалардың өмір жолы, қоғамдық пікір және қоғамдағы жалпы пікірлер, әдебиет, теледидар, кино, театр ақпараттары тұлғаның дүниетанымын дамытады. **Адамның өмірін өзгертетін негізгі факторлар:**

1. Физиологиялық (жыныс, темперамент);
2. Әлеуметтік тәрбие, мәдениет, отбасы, мектеп, ұжым;

**Тұлғалық өзін-өзі дамыту, өзі-өзі тәрбиелеу болып табылады**

К.Кречмердің мінезді жіктеуі: Астеникалық – грек тіліне аударғанда “әлсіз” деген мағынаны білдіреді. Олар бала кезінен өте нәзік және сезімтал болып келеді. Нәзік, арық, ұзын, кішкене иықты, беті ұзын, жіңішке, бозарып тұрады.

Атлеттік – грек тілінен аударғанда “күрескер” дегенді білдіреді. Бұлшық еттер мен қаңқалары жақсы дамыған, толық, мықты, ұзын, кең иықты.

Пикниктік тип – грек тілінен аударғанда “тығыз” деген мағынаны білдіреді. Толық, орта бойлы, үлкен қарынды, қысқа мойынды. Беті кең, жұмсақ, домалақ болып келеді.

Дипластик – дене бітімі дұрыс қалыптаспаған адам. Э.Кречмер алдыңғы дене бітімінің түрлеріне сәйкестендіре отырып, жеке адамның үш түрін көрсетеді: Шизотимик – астеникалық дене бітім. Тұйық, көп ойланғыш, жаңа ортаға тез үйренбейді, сезімтал болып келеді. Психикалық бұзылыс кезінде шизофриниктерді еске түсіреді. Мінез – қылықтарында аристократтық, сезімнің әлсіздігі, суықтық және билік құмарлық бар.

Циклотимик – пикниктік дене бітім.Эмоциясы тез өзгереді, айналасындағылармен еркін араласады. Көңілді, көп сөйлегіш, күшті, ашық, әзілге жақын және өмірді жеңіл қабылдайды.

Истотимик – атлеттік дене бітім. Тыныш, өз-өзіне сенімді, сезімге көп берілмейді, ортасының ауысқанына қиын үйренеді. Психикалық күйзелісте эпилепсияға ұқсайды.

Шелдон концепциясы: 1. Эндоморфты түрдегі адамның дене құрылысы әлсіз, май клеткалары басым. 2. Мезоморфты түрдегі адамның дене құрылысы мықты, әдемі, бұлшық еті күшті. 3. Эктоморфты – дене құрылысы әлсіз,кеудесі қушық, бұлшық еті әлсіз, аяқ – қолы ұзын.

**Қабілет.** Қабілеттің негізін нышан құрайды. Нышан - қабілет дамуының алғышарты болып табылады. Нышанға мидың анатомиялықморфологиялық және физиологиялық қасиеттері ғана емес, сонымен бірге олар тікелей және жанамалы түрде тұқымқуалаушылықпен байланысты психикалық процестерде жатады.

Қабілет дегеніміз – қандайда бір іс-әрекетті жақсы, нәтижелі орындауда бір адамды екіншісінен ерекшелендіретін жеке дара психологиялық ерекшеліктер болып табылады. Олар жалпы және арнайы қабілеттер болып бөлінеді.

**Арнайы қабілеттер** – белгілі бір іс-әрекет түріне деген қабілетті білдіреді (математикалық, музыкалық, педагогикалық қабілеттер және тағы басқалар).

**Жалпы қабілеттер** – бұл арнайы қабілеттерді дамытуға деген қабілеттер.Б.М. Тепловтың анықтамасы бойынша, қабілет дегеніміз – қандайда бір іс-әрекетті жақсы, нәтижелі орындауда бір адамды екіншісінен ерекшелендіретін жеке дара психологиялық ерекшеліктер болып табылады.

Қабілет жайлы сөз қозғағанда мыналарды ескерген жөн:қабілеттер адамды бір-бірінен ерекшелейді.

Б.М.Тепловтың пікірінше қабілеттің маңызды белгісі өнімді ісәрекеттің өзіне тән жеке даралығынан, тәсілдердің ерекше болуынан көрінеді. Қабілеттер іс-әрекетті сәтті орындауға ықпал етеді. Кейбір зерттеушілер, мысалы Н.А.Менчинская бұл орай да қабілетті білім, іскерлік, дағдыны меңгерудің нәтижесіндегі жетістік деп қарастырады. Қабілеттің көмегімен қалыптасқан іскерлік пен дағдыны жаңа жағдайға ауыстыруға болады.

Сондықтан жаңа міндет адамның психикалық қасиеттерінің талабына сай, іс-әрекеттің тәсілдеріне ұқсас болуы керек.

Дарындылық қандай да әрекеттің табысқа жету мүмкіндігін ғана анықтайды, осы мүмкіндікті іске асырылуы лайықты қабілетті қандай өлшемде дамытады және қандай білім мен дағдыны игере алатынын анықтайды.

Талант ([гр.t](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%80%D0%B5%D0%BA_%D1%82%D1%96%D0%BB%D1%96)alanton — бастапқыда салмақ, өлшем, кейіннен ауыспалы мағынада — қабілеттер деңгейі) — қабілеттердің ең алдымен, арнайы қабілеттердің дамуының биік деңгейі.

Талант деп - қандай да бір іс-әрекеттің, әсіресе табысты, дербес түрде шешілуіне жағдай жасайтын аса үздік қабілеттіліктердің ұштасуын атайды.

Қабілет дамуының жоғары деңгейі данышпандық деп аталынады. Данышпандық туралы адамның шығармашылық жетістігі қоғамдық өмірде, мәдениет дамуында бүтін дәуірді құрастырғанда айтылады. Қабілеттің ойдағыдай дамуы адамның белгілі білім жүйелері негізінде яғни интеллектіге байланысты. Қабілетте шығармашылық түрде даму ерекше орын алады.

Қазіргі уақытта адам үшін интеллектінің маңызы шығармашылық түрде даму. «Шығармашылық» деген сөздің төркіні, этимологиялық «шығару», «ойлап табу» дегенді білдіреді. Жалпы интеллект табиғатында бірер нәрсеге қабілеті жоқ адам болмайды.

**Интеллект** (латын тілінде «intellectus» – түсіну, таным деген түсінікті білдіреді). Адам интеллектісінің басты сапаларына алғырлық, байқағыштық, логикалық дәйектілік, ойдың тереңдігі мен кеңдігі, бейімділігі мен белсенділігі жатады. Интеллект танымның негізгі формасы болып табылады.

**5-дәріс бойынша тексеру сұрақтары, сұрақтарға жауап беріп өз біліміңізді бекітесіз:**

1.Темперамент туралы жалпы ұғым

2.Темперамент түрлері

3.Мінез туралы туралы жалпы түсінік

4.Мінез бітістері

5.Қабілет және оның түрлері

6.Қабілет деңгейлері

**Ұсынылатын әдебиеттер:**

**Негізгі:**

1. Белоус В.В. Темперамент и деятельность. – Пятигорск, 2010
2. Петровский А.В. – Введение в общую психологию. – М. 2009
3. Тәжібаев Т. «Жалпы психология» Алматы 1998 жыл

**Қосымша әдебиеттер:**

**1.**«Қызықты психология» Республикалық ғылыми-практикалық, танымдықпсихологиялық журнал. 2013 жыл №4 10-бет

**Интернет ресурстар**:

1.[http://www.psychology.ru](http://www.psychology.ru/)

2.[http://www.flogiston.ru](http://www.flogiston.ru/)

[3.http://www.colorado.edu/VC Research/integrity/human research/CITI.htm](https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEA_enKZ871KZ871&sxsrf=ALeKk03spMeLgBX9jnm4qaGv61cDJdDi6w:1607256951277&q=3.http://www.colorado.edu/VC+Research/integrity/human+research/CITI.htm&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwiywJLdqrntAhW2BhAIHcBECsMQBSgAegQIBBA0)

4.Cyber Bear ([http://cvberbear.umt.edu)](http://cvberbear.umt.edu/)

5. hs.umt.edu › psychology

**6-МОДУЛЬ. ТҰЛҒАЛЫҚ ДАМУДАҒЫ ҚҰНДЫЛЫҚТАР ЖҮЙЕСІНІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

**6-ДӘРІС.ТҰЛҒА ДАМУЫНДАҒЫ ҚҰНДЫЛЫҚТАР ЖӘНЕ ҚҰНДЫЛЫҚТАРҒА**

**БАҒДАРЛАНУ**

Құндылықтар қоғам үшін ең маңызды деген ережелер мен мағыналар қызметін өзіне бағындыра отырып, оны реттейді. Адамның еркін таңдауына байланысты құндылық адами қажеттіліктердің қанағаттануын да білдіреді. Бірақ қанағаттану құндылықтардың табиғатын бұрмалап қабылудауға алып келуіде мүмкін. «Мақсатыңа жету үшін құралдың бәрі жақсы» деген ұстаным адамды құндылық емес, мақсаттың құралы ретінде қарастыруға жол ашады.

Адам өз мінез-құлқын, әрекетін басқа адамдардың қылықтарымен салыстыра отырып, өзінің кім екенін түсінеді, өзін-өзі тану қабілетіне жетеді. Тәрбие мен оқытудағы адамгершілікке бағытталған идеалдар құндылықтар деп қарастырылады. Оларға: шындық, қайырымдылық, тұлға, бостандық, махаббат, шығармашылық және тағы басқалар жатады.

Құндылықтар идеалдарды қабылдау немесе қабылдамау сезімі арқылы айқындалып, ақыл-ой, сана арқылы қабылданады, құрметтеу, қошаметтеу, қабылдау тәрізді ұмтылысты білдіреді. Бұл сезім мен ақыл-ойдың ұштасуын және сол арқылы адамның іс-әрекетін белгілейді. Құндылықтар сезім арқылы қабылданады, сана арқылы түсінуге болады.

Соның нәтижесінде тұлға құндылықты игеріп, іс-әрекет етеді. Жалпы адамгершілік құндылықтардың мәні мен мазмұндары көне заманнан бүгінге дейін философия, әлеуметтану, мәдениеттану, этика, эстетика, психология, педагогика ғылымдарында кеңінен қарастырылып, қоғам ерекшеліктері мен сұраныстарына орай талданып, жүйеленіп келеді.

Жалпы адамзаттық құндылықтар әрбір адамның ақыл-ой байлығының тікелей көрсеткіші. Құндылық дегеніміз –шындықты бағалау критерийі, яғни айналасындағы адамдарға, өзіне қатынасымен өмірлік ұстанымынан көрінетін тұлғалық қасиеттер. Тұлғаның құндылығы өзі ұмтылатын идеалды мақсаттарынан көрінеді.

Құндылық бағдары дегеніміз –адамның әлеуметтік ортада мінез-құлқы мен әлеуметтік іс-әрекетін психологиялық реттеуді қамтамасыз ететін тұлғадағы қасиет. Бұл мәселе бойынша зерттеу жұргізген ғалымдар: өткен ғасырдың 60-70 жылдары философиялық әдебиеттерде В.П. Тугаринов, О.Г. Дробницкий және басқалар; шетел әдебиеттерінде құндылық бағдар ұғымы "аттитюд" ұғымымен де түсіндіріледі: З. Фрейд, Э. Фромм, В. Франкл, К. Роджерс және басқалар; кеңестік кезеңде: С.Л. Рубинштейн, В.Д. Ермоленко, Л.И. Божович, Г.М. Андреева, Д.А. Леонтьев, Б.Г. Ананьев, А.И. Донцов,

С.С. Бубнов және басқалар болды.

Тұлғаның бағытталған құндылықтар жүйесі, әлеуметтік орта ережелері және ішкі орналастырулар арасындағы аралық орынға ие, соның ішінде мотивациялық-қажеттіліктер аймағы және тұлғалық мағыналар жүйесі ерекше болып саналады.Құндылықтар туралы алғашқы түсінік ежелгі грек ғалымы Сократтан бастау алады.

Сократ үшін құндылық «адамның өмірді бағалауы» екен. Ал Аристотель «жақсылық», «игілік» ұғымдарын жағымды мінез-құлықты, рухани құндылықты бейнелеуде қолданды. Құбылысты, затты жағымды бағалау адам үшін құнды игілікті түсінуге негізделген. «Ізгілік» сөзі салыстырмалы мағынада белгілі бір жағдайдағы адам үшін жақсылық, пайдалы нәрсе деп түсіндіріледі.

Рухани-адамгершілікке тәрбиелейтін ғылым ретінде этиканы белгілеген. Аристотельдің пайымдауында «этиканың мақсаты – таным емес, ізгілікке үйрету. Этикалық зерттеулер рухани-адамгершілік дегеннің не екендігін білу үшін емес, осы рухани-адамгершілікке жетудің жолдарын үйретуге қажет, олай болмағанда бұл ғылымның пайдасы болмас еді» - дейді.

Аксиологиялық – адамның өзінің және өзгелердің құндылығын ұғынуы (өзін қабылдауы және жынысына, жасына, мәдени ерекшелігіне қарамастан өзгені де қабылдай алуы). Инструменталдық – рефлексияны өзін-өзі тану құралы ретінде өзінің жан дүниесін және өзгелермен қатынасын ұғыну қабілеті ретінде игеруі (өзінің және өзгелердің эмоциялық жағдайын, мінезқұлқының ерекшелігін ұғынуы). Қажеттілік-мотивациялық – өзіндік дамуды қажетсіну (өзін дамытуға деген жауапкершілікті сезіне білу).

Адамды адамның қабылдауы мен түсінуінің механизмдеріне:

идентификация, эмпатия, рефлексия, аттракция, атрибуцияны жатқызуға болады. Идентификация, қазақша «теңестіру», «ұқсастыру» ұғымдарына жақын, яғни өзіңді басқа адаммен теңестіру, өзіңді сол адамның орнына қою.

Идентификацияда басқа адамның құндылықтар ережесі, мінез-құлқы, талғамдары мен дағдылары игеріледі. Әсіресе, жеткіншектік кезеңде оның мәні зор. Көптеген зерттеулерде идентификацияның оған жақын ұғым эмпатиямен тығыз байланысты екені анықталған.

Идентификация дегеніміз – бұл басқа адамды сол субьектінің өзінің ерекшеліктеріне саналы немесе бейсаналы ұқсастыру арқылы түсіну тәсілі.Қарым-қатынас жағдайында адамдар өзін сол адамның орнына қою әрекеті негізінде басқа адамның ішкі қалпы, ой ниеті, мотивтері мен сезімдері туралы болжамдар жасайды.

Эмпатияны басқа адамды сезіну, оның тебіреністеріне бой ұсына білу деп анықтауға болады, оның эмоциялық жағы басым, егер идентификацияда басқаның «мәселесі» «ойланылса», эмпатияда «сезініледі». Екеуінде де басқаның орнына қоя білу көрінеді, бірақ бастапқысында өзін серіктеспен теңестіру механизмі, ал соңғысында басқамен теңестіру қажет емес, өз пікірі болуы мүмкін, дегенмен басқаның мәселесін сезіну іске асырылады.

Эмпатия – басқаның қуаныш-сүйініштерін дұрыс сезіне білу қасиеті. Қарым-қатынас жасаудағы эмпатияның болуы психолог, педагог, әлеуметтік қызметкердің кәсіби маңызды қасиеттерінің бірі.Осы екі жағдайда да, арадағы қарым-қатынастың іске асырылуы, үшінші жағдайдағы серіктестің «Мен» ұғымын түсінуіне байланысты. Бірін-бірі түсіну рефлексия құбылысымен анықталады.

Әлеуметтік психологияда рефлексия – қарым-қатынас барысында екінші адам оны қалай қабылдайтынын түсінуі. Ол қабылдау мен түсінуі ғана емес, қоршаған ортада «Менді» бағалау арқылы, яғни «Мен» бейнесі анықталады.

Қарым-қатынас барысында адамды қалай қабылдап, түсініп тұрғаны да маңызды. Субьектінің қарым-қатынас серіктесінің оны қалай қабылдайтынын түсіну рефлексия деп аталады. Рефлексия басқа адамды қабылдау құрамына жатады.

Сонымен, адамды адамның қабылдауын екі еселенген айналы бейнеленуге ұқсастыруға болады. Адам басқа адамды бейнелегенде, өзін де сол басқаның қабылдау айнасында бейнелейді. Қарым-қатынас процестерінде идентификация мен рефлексия бірігіп әрекет етеді. Егер де әрбір адам басқа адамдар туралы ғылыми негізделген толық хабарлармен қамтамасыз етілген болса, онда ол олармен өзара әрекет ету жолын қатесіз құрастырған болар еді.

Қабылданатын адамға деген эмоциялық көзқарастардың пайда болу механизмдерін анықтаумен байланысты зерттеу аймағы – аттракция деп аталады. Аттракция, бір жағынан, қабылдаушы үшін басқа адамның тартымдылығының қалыптасу процесі, екіншіден, осы процесс өнімі, яғни көзқарастардың біршама сапасы.

Қарым-қатынастың перцептивті жағын зерттегенде осыны ескерген жөн, себебі, бір жағынан, адамдар арасында бір-бірін ұнатушылық, достық сезімдері немесе, керісінше, жақтырмау сезімдерінің қалыптасуы, екіншіден, бұл құбылыстың қарым-қатынастағы маңызы қандай деген мәселелер туындайды.

Аттракцияны бір адамның екінші адамға деген әлеуметтік бағдары және сол жағдайда эмоциялық компоненті басым деп қарастыруға болады.

Аттракцияның түрлі деңгейлері анықталған: ұнатушылық, достық, сүйіспеншілік. Кеңестік әлеуметтік психологияда аттракция көп зерттелінбеген. Қазіргі кезде топтық іс-әрекетте аттракцияны зерттеу қолға алына бастады.

Каузалды атрибуцияны зерттеушілер Г. Келли, Э. Джонс, К. Дэвис, Д. Кенноуз, Р. Нисбет, Л. Стрикленд. Атрибуцияның аудармасы, телу, есептеу дегенге келеді. Латын тілінен аударғанда «causa» - себеп, яғни каузалды атрибуцияны – себепті телу деп түсінуге болады.

Каузалды атрибуция адамдар туралы алынған мәлімет жеткіліксіз болғанда, оның мүмкін әрекеттері мен қасиеттерін тауып, сол обьектіге телу жағдайы.

**Қызығушылық** – бір нәрсе туралы жағдайға қарай білуге [құмарлық,](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D2%9A%D2%B1%D0%BC%D0%B0%D1%80%D0%BB%D1%8B%D2%9B) дүниедегі заттар мен құбылыстарды танып-білуге бағытталған адамның жеке ерекшеліктерінің бір көрінісі. Адамның іс-әрекетіне, [көзқарасы](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D3%A9%D0%B7%D2%9B%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%81)мен талғамына, [мұрат-](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D2%B1%D1%80%D0%B0%D1%82)мүддесіне байланысты қызығушылықтары әр түрлі болады. Қызығушылық тұрақты қасиетке айналғанда ғана адам өз ісәрекетінен жақсы нәтиже шығара алады.

Ереже белгіленген стандарт болып табылады, қолданыстағы бағалау және жаңа объектілерді құру стандарты. Ережелер тек адам қажеттіліктері болған кезде және мақсатқа байланысты. Табиғатта, адам қызметіне кірмейтін, ешқандай ережелер жоқ. Бұл ережеге сәйкес келеді, демек, тек адамға ғана емес, тек жақсы мақсатқа, яғни адам өмірінің мәнін іске асыру процесіне енгізілген нысанға ғана қызмет ететін объект.

Ережелердің түрлері:

Статистикалық – организмнің жұмыс істеу деңгейінің деңгейі немесе ауқымы, ол көптеген адамдарға тән.

Ideal – адамның мемлекеттің мінсіз үлгісі; субъективті, өздігінен белгіленген стандарты, ол тамаша үлгі үшін қабылданады.

Негізгі – адамның жағдайын олардың зардаптары (зиянды немесе зиянсыз) немесе белгілі бірмақсатқа жету мүмкіндігі бойынша бағалау.

Әлеуметтік-адамның мінез-құлқын бақылайды, ол оны кейбіреулеріне сәйкес немесе биліктің үлгісіне сәйкес келтіреді. Адам – адамның жағдайын басқалармен емес, адамның әдетте ертеректе қалдырған және оның жеке мақсаттарына, өмірлік құндылықтарына, өмірдің мүмкіндіктері мен жағдайларына сәйкес келетін мемлекетке салыстыруды қамтиды.

Ереже өзінің сапасын сақтайтын объектідегі сандық өзгерістердің шекараларын белгілейді, жақсы мақсатқа қол жеткізу құралы ретінде қызмет етеді. Ережелердің төменгі шекарасын (ең төменгі), жоғарғы (ең жоғары) және олардың арасындағы «алтын ортаны» (оңтайлы) бөліңіз.

Мақсатқа жетудің оңтайлы жолы-ақ идеал деп аталады.

Ереже–бұл шараның ерекше жағдайы – объектінің сандық өзгеретін сапасы сақталатын интервал. Ережедегі шектеулер тек қарапайым жағдайларда ғана беріледі. Ереже шекараларын анықтау үшін алып сатарлық критерийлер жоқ. Бұл үшін тек таза теория ғана емес, сондай-ақ нақты істер туралы да білу қажет.

Ережені қолданудың ең танымал аймағы – нақты эмпирикалық объект ереже шегінде тұратынын анықтауға мүмкіндік беретін когнитивтік құрылғы ретінде қойылатын диагноз. Медициналық, әлеуметтік, техникалық және диагностиканың басқа түрлері мен шешілетін міндет. Ереже – диагнозға қатысты өте қатаң критерий.

Әлеуметтік, медициналық, техникалық, грамматикалық,

эпистемологиялық және басқа да ережелерді ғылымның арнайы бөлімдері және тіпті толық ғылымда зерттейді.

Адамгершілік құндылықтарды меңгеру бұл өзіне деген қатынасын өзгерту, өз іс-әрекеттеріне жауапкершілігін арттыру. Құндылықтарды танудағы ең қиын мәселе-нағыз құндылықтарды жалғандарынан ажырата білу. Құндылықтар әр адам үшін әр түрлі болады.

**6-дәріс бойынша тексеру сұрақтары, сұрақтарға жауап беріп өз біліміңізді бекітесіз:**

1. Құндылықтардың тұлға үшін маңыздылығы
2. Құндылық бағдары
3. Ереже және оның түрлері

**Әдебиеттер:**

1. Кон И.С. Психология юношеского возраста – М.: Просвещение, 1979. – 176 с.
2. Ломов Б.Ф. Личность как продукт и субъект общественных отношенийМ.: Наука, 2000– 603 с.
3. Нестеров В.Т., Иванько Л.И. Личностный потенциал работника: проблема формирования и развития. – М.: Наука, 1987. – 227 с.
4. Пиаже Ж. Избранные психологические труды. - М.,1994. – 680 с.

**Қосымшаәдебиеттер:**

1.Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции.– М.: Изд-во МГУ, 1971. – 147 с.

2. Милославова И.А. Понятие и структура социальной адаптации. – Л.: Наука, 1974.- 641 с.

**Интернет-ресурстар:**

1.[http://www.psychology.ru](http://www.psychology.ru/)

2.[http://www.flogiston.ru](http://www.flogiston.ru/)

[3.http://www.colorado.edu/VC Research/integrity/human research/CITI.htm](https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEA_enKZ871KZ871&sxsrf=ALeKk03spMeLgBX9jnm4qaGv61cDJdDi6w:1607256951277&q=3.http://www.colorado.edu/VC+Research/integrity/human+research/CITI.htm&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwiywJLdqrntAhW2BhAIHcBECsMQBSgAegQIBBA0)

4.Cyber Bear ([http://cvberbear.umt.edu)](http://cvberbear.umt.edu/)

5. hs.umt.edu › psychology

6.tps://www.stud24.ru/psychology/azrg-studentterd-ndyly-bayttanuy/477393-

1818600-page6.html

**7-МОДУЛЬ. ӨЗІНДІК АНЫҚТАЛУ ТҰЛҒАНЫ ЗЕРТТЕУДІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ МӘСЕЛЕСІ РЕТІНДЕ**

**7-ДӘРІС. ӘЛЕУМЕТТІК ӨЗІНДІК ЖӘНЕ КӘСІБИ ӨЗІНДІК АНЫҚТАЛУДЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

**Әлеуметтік өзіндік анықталу** дегеніміз –ең алдымен қоғамның адамгершілік құндылықтарына қатысты,белгілі бір әлеуметтік шеңберге немесе адамның қоғамдағы орнын анықтау. Бұл әлеуметтік сананы қалыптастыру, дінге, саясатқа, өмір философиясы мен моральға деген жеке көзқарастарды анықтау.

Өз өмірінің барысында әрбір адам, әлеуметтік тіршілік иесі ретінде, өзінің іс-әрекетіне айналасындағылар мен қоғамнан баға алады. Осы бағалау негізінде өзін-өзі бағалау қалыптасады, бұл өзін-өзі ұстау және өзін-өзі бақылау сияқты психикалық компоненттерге әсер етеді.

**Әлеуметтік ұтқырлық** - бұл адамның немесе адамдар тобының әлеуметтік мәртебесін өзгертетін жағдай. Адам өзінің әлеуметтік қабатын өзгерте алады немесе сол қабатта қала алады және оның мәртебесі ғана өзгереді. **Әлеуметтік мәртебе** немесе әлеуметтік позиция – тұлға қоғамда белгілі бір орынды иемденуі. Жалпы мәртебені әлеуметтік және жеке статус деп бөледі. **Әлеуметтік мәртебе** мамандық, тап, ұлт, жыныс, жас ерекшелігі, дін ерекшелігіне байланысты бөлсе, **жеке мәртебе** индивидтің қоғамдағы орнын дайтады.

Индивидтің жан-жағын сипаттайтын әлеуметтік мәртебені Р. Мертон «мәртебелік жиынтық» деп атады.

Әлеуметтік өзін-өзі анықтау адамның «өзін» білу негізінде ғана жүзеге асырылады. Психологияда адамның санасында оның «Мен» бейнесін бейнелеу үлгісі белгілі: басқалардың оған деген көзқарасы - бұл өзі туралы өз ойының көрінісі.

Сондықтан, білім беру процесінде балалардың айналасындағылардың (сыныптастары, ата-аналары, әртүрлі пән мұғалімдері) қалай көретіндігі туралы хабардар болатын жағдайларды жасау маңызды.

Әлеуметтік өзін-өзі анықтау дегеніміз - бұл өзінің «Менін» әлеуметтік, жеке және экзистенциалдық деңгейде табу, «автор (сәулетші), өз өмірбаянын жасау сезімі» (Г.А. Цукерман).

Қоғамдағы өзін-өзі анықтайтын адам өзін-өзі тәрбиелеуді бастайды: өзін-өзі тәрбиелеумен, сауықтырумен, өмір сүру жағдайын ұйымдастырумен, өмірлік жағдайларын басқарумен, кәсіби басқарумен, өзінің «Мен-тұжырымдамасын» сақтаумен, тіпті әлеуметтік қорғаумен айналысады.

Әлеуметтік өзін-өзі айқындаудың педагогикалық негізі жеке тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыру қажеттіліктерін айқындау және іске асыру механизміне негізделген (А. Маслоу): қауіпсіздікке, әлеуметтік байланыстарға, құрметтеуге қажеттіліктер, өзін тану, сонымен қатар танымдық, өзін көрсетуге және растауға деген қажеттіліктер.

Әлеуметтік кәсібилендіру дегеніміз қоғамдық институттардың құрылуы мен дамуы, сонымен бірге қоғамның кәсіби құрылымын қалыптастырумен байланысты ережелер мен тәртіптер түсіндіріледі.

Әлеуметтану аясында кәсібилену - бұл ең алдымен мамандық арқылы әлеуметтік мәртебені алу; психологиялық көзқарастың аясында кәсібилендіру кәсіби қызметтегі жеке тұлғаны қалыптастырудың үздіксіз процесі немесе кәсіби қызметтегі субъективті әрекеттің көрінісі ретінде қарастырылады;

Педагогикалық тәсіл, кәсібилік кәсіптік оқыту ретінде. Көбіне кәсібилендіру дегеніміз болашақ кәсіптік іс-әрекетке, яғни кәсіптік білім беруге арнайы кәсіби дайындық деп түсініледі;

Экономикалық тәсіл, кәсібилендіру еңбек қызметі процесінде адамның еңбек ресурстарын дамыту және енгізу ретінде анықталады. Осы көзқарас аясында кәсібилендіру дегеніміз адамның еңбек ресурстарын дамыту шарты, жеке адамды әлеуметтік-экономикалық практикада жұмыспен қамту саласы арқылы қосу (немесе алып тастау) процесі ретінде түсініледі.

Кәсіптендірудің экономикалық мәнін зерттеу оның қайшылықты сипаты туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді, өйткені әлеуметтік экономикалық жағдайлар кәсіптік таңдау еркіндігі мен ерікті қағидаттарының бұзылуына әкеледі. Кәсібилендіру сонымен қатар қызметкердің кәсіби әлеуетінің деңгейі мен еңбек нарығында осы әлеуетке ұсынылған сипаттамалардың арасындағы қайшылыққа негізделген.

Әлеуметтік өзін-өзі анықтау дегеніміз - баланың өзін іс-әрекет және қарым-қатынас субъектісі ретінде тәуелсіз, саналы таңдау процесі.

Кәсіби өзін-өзі анықтау - бұл іздену, сонымен қатар мамандық алу процесін көрсететін жеке таңдау нысаны. Өзін-өзі анықтау жеке қажеттіліктерді, қабілеттерді кәсіби талаптарға қатысты талдау барысында жүзеге асырылады.

Қазіргі уақытта кәсіби өзін-өзі анықтау ұғымы жеке адамның өмірлік өзін-өзі анықтаумен байланысты мәселелерді ескереді, сонымен қатар әлеуметтік орта мен оның белсенді ұстанымына ықпал ету әсерін де қамтиды. Бастапқы еңбек әрекеттері кәсіби өзін-өзі анықтауда үлкен маңызға ие - өсімдіктерге, киім-кешектерге, үй-жайларға күтім жасау үшін қарапайым әрекеттерді орындау. Бұл әрекеттер жасөспірімдерге ересектердің жұмысына қызығушылықты дамытуға көмектеседі.

Кәсіби рөлдік ойындар, қарапайым жұмыс түрлерін орындау, ересектердің жұмысын бақылау мектеп жасына дейінгі балалардың өзін-өзі анықтауға ықпал етеді. Бастауыш мектеп жасында балалар ересектердің ісәрекеттерін ықыласпен еліктейді және соған сүйене отырып туыстарының, ата-аналарының, мұғалімдерінің және жақын достарының кәсібіне бағытталған.

Романтикалық кәсіптерге бағдарлау бұқаралық ақпарат құралдарының

«шынайы ересектер» модельдерін көбейтетін әсеріне бағытталған. Бұл кәсіби романтикалық бағыт жасөспірімдердің өзін-өзі растауға және өзін-өзі көрсетуге деген ынтасын арттырады.

Үйірмелердегі, оқу пәндеріндегі әр түрлі іс-әрекетке сараланған көзқарас балаларда армандар мен тілектер қалыптастырады. Армандар, қалаған болашақтың үлгілері - бұл өзін-өзі анықтаудың соққысы.Ерте жасөспірім кезіндегі жеке тұлғаның кәсіби өзін-өзі анықтауы маңызды міндет болып табылады. Көбінесе жасөспірімнің жоспарлары өте аморфты, түсініксіз, арманның табиғатын білдіреді.

Жасөспірім көбінесе өзін әртүрлі эмоциялық тартымды рөлдерде елестетеді және мамандықты психологиялық тұрғыдан дұрыс таңдай алмайды. Ал жасөспірімнің басында бұл мәселе негізгі жалпы білім беретін мектептен кететін жас ер адамдар мен әйелдердің алдында пайда болады. Олар орта және бастапқы кәсіптік білім беру мекемелеріне түсетін ересек жасөспірімдердің үштен бір бөлігін құрайды, ал басқалары тәуелсіз еңбек қызметін бастауға мәжбүр.

Білім беру ұйымдарындағы 16-23 жас аралығындағы жастардың басым көпшілігі мекемелерде немесе кәсіпорындарда кәсіптік білім алады. Көбінесе, романтикалық ұмтылыстар, армандар өткен шақ, ал болашақ қазірдің өзінде болды және көптеген адамдар олар жасаған таңдаудан көңілі мен қанағаттанбауын сезінеді. Кейбіреулер өздерінің кәсіби бастамаларына түзетулер енгізуге тырысады, ал ер адамдар мен әйелдердің көпшілігі жаттығу кезінде таңдаудың дұрыстығына сенімді болады.

27 жасында әлеуметтік және кәсіби белсенділік байқалады. Бізде жұмыс орны және тәжірибе бар. Кәсіби өсу мен жетістіктер өзекті болуда. Алайда, басым көпшілігі жоғары, орындалмаған жоспарлармен, сондай-ақ жұмыстың қанығуымен туындаған психологиялық қолайсыздықты бастайды.

Кәсіби өмірді қайта қарау жаңа маңызды мақсаттарды анықтауға итермелейді. Олардың кейбіреулері біліктілікті арттыру және жетілдіру; жұмысты өзгерту және жылжыту бастамасы; жаңа мамандықты немесе байланысты мамандықты таңдау.Көптеген адамдар үшін 30 жасқа келгенде кәсіби өзін-өзі анықтау мәселесі тағы да өзекті болып келеді.

Мұнда екі жол бар: не таңдаған мамандығыңызға сенімді болуға, не кәсіпқой болуға, не жұмыс орнын, сондай-ақ мамандықты өзгертуге болады.

60 жасқа дейінгі кезең ең өнімді деп саналады. Бұл кезең өзін тұлға ретінде танумен, сонымен қатар кәсіби және психологиялық әлеуетті қолданумен сипатталады. Дәл осы кезеңде өмірлік жоспарлар жүзеге асады, адамның семантикалық болмысы негізделеді. Мамандық өзінің лауазымындағы қабілеттерін пайдалана отырып, адам болу қажеттілігін түсінуге, сондай-ақ іс-әрекеттің жеке тәсілін дамытуға ерекше мүмкіндік береді.

Кәсіби өзін-өзі анықтау дегеніміз – белгілі бір мәдени-тарихи (әлеуметтік-экономикалық) жағдайдағы орындалатын жұмыстың және өмірдің барлық мағыналарының тәуелсіз және саналы түрде табылуы. Бұл процесс ішкі ресурстардың, күштердің, тұлғаның кәсіби қалыптасу жолындағы көзқарастарының және оның дамуының көрінуіне байланысты.

Әлеуметтік бейімделу – бұл жаңа қызметкердің өнімділігін жоғарылатудың алғашқы қадамы.

Бейімделу – бұл жаңа әлеуметтік ортада өз орнын табуы болашақта қызметкердің мотивациясына оң әсер етуі мүмкін.

Кәсіби мансап – бұл адамның кәсіби қызметіне байланысты ұйымдық мәртебенің иерархиялық тізбегі.

Әлеуметтік мансап дегеніміз - тұлғаның ұйымның әлеуметтік-мәдени кеңістігінде алға жылжуының траекториясы. Ірі корпорациялар өз қызметкерлерінің кейбір санаттарына арналған мансаптық бағыттарды құруға және тиісті механизмдерді жасауға ұмтылады.

Көптеген жағдайларда ұйым мүшелері үшін ұйымдық әлеуметтену және мансаптық өсу процестері жұмыс берушінің мүдделері сәйкес келген деңгейге сәйкес келеді, яғни. ұйым және қызметкер. Ұйым әлеуметтенуге қызығушылық танытады, өйткені ол тиімді қызмет, жұмыскердің ұйымға тартылуы және адалдығы үшін қажетті даму деңгейін қамтамасыз етеді. Қызметкер үшін әлеуметтену кәсіби және әлеуметтік мәртебенің жоғарылауын білдіреді.

Әлеуметтік және кәсіптік бейімделудің тиімділігі мен ұйымдасқан әлеуметтенудің сәттілігі екі жақтың мүдделерінің сәйкес келуіне байланысты. Бұл сәйкестік әрқашан нақты бола бермейтіні анық. Ұйымда ресурстар жеткіліксіз болуы мүмкін, ал қызметкер ұсынылған мүмкіндіктерді пайдаланбауы немесе мансаптық жолдарын өзгертпеуі мүмкін.

Мансаптың тез өсуі, жалақысы жоғары лауазым, басшылық - бұл көптеген қызметкерлер армандайтын нәрсе. Алайда, мұны белгілі бір күш жігермен ғана алуға болады. Сіз таңдаған және байланысты салалардағы кәсіби білім мен дағдыларды үнемі үйреніп, жетілдіріп отыруыңыз керек.

Кәсіби өсу мақсатын анықтаңыз – сізді не басқарады? Кейбіреулер көшбасшы болғысы келеді, ал басқалары бір орында отырудан шаршайды және дамуды аңсайды, ал басқалары үшін материалдық мақсаттар маңызды. Сіз ынталандырушы факторларды анықтағаннан кейін ғана сіз мансаптық модель жасай аласыз.

Мансап – адамның жұмысқа және оның мінез-құлқына соңғы қатынасын анықтайтын іс-әрекеттер тізбегі.

Ұйымдар персоналдың мансаптық өсуіне әртүрлі тәсілдермен қарайды.Ұйымдардың мансаптық өсуге қатынасын анықтайтын келесі параметрлердің айырмашылығы бар:

1. Қажетті мамандарды алудың сыртқы немесе ішкі көздерінің басымдылығы.
2. Жұмысты бағалаудың дәстүрлі әдістері: жеке немесе топтық. 3. Ұйым жұмыс істейтін саланың ерекшелігі. Әскери, мемлекеттік органдар белгіленген ережелерге сәйкес жоғарылату (сонымен қатар қызметінен босату), жоғарылату жасайды (мансап реттеледі); серпінді салаларда жеке жетістікке жету маңызды, адам бірнеше сатыға секіріп, лауазымға тағайындала алады.

Мансаптың тиімділігі – бұл адамның жұмысқа деген бірқатар көзқарастарымен қанағаттанатын дәрежесі.

Мансаптық тиімділікті бағалаудың параметрлері:Мансаптық нәтижелері: жалақы, ұйым иерархиясындағы лауазым, әлеуметтік мәртебе.

* + Жеке тұлғаның мансапты қалай қабылдауы: мансапқа жетуге назар аудару (міндетті алға жылжу) немесе жұмысқа араласу (жұмыстың өзінен қанағат алу). Жеке адам мансапқа құмар, бірақ жұмысқа құмар емес болуы мүмкін немесе екеуі де болады.
  + Мансапқа бейімделу. Маманның ұтқырлығы мен өзгермелілігіне байланысты. Қазіргі жағдайда көптеген мамандықтар үнемі қайта даярлауды, біліктілікті арттыруды қажет етеді. Оның мансабының жетістігі жеке адамның өз кәсібін қаншалықты өзгерте алатындығына байланысты болады.
  + Жеке адамның өзінің мақсаттарын, қызығушылықтарын түсіну дәрежесі және нәтижеге жетуге бағдарлануы.

Ұйымның көзқарасы бойынша мансапты оның қызметінің жалпы нәтижелерімен, өнімнің сапасымен және өнімділігімен байланыстыруға болады. Тиісінше, персоналдың тиімділігі бағаланады, бұл мансапқа әсер етеді.

**Кәсіби бағдарлану** – еңбек психологиясының негізгі бөлшектерінің бірі. Бұл ғылыми пәннің қалыптасуы 1908 жылы Бостонда, дәрігер Ф. Парсонс ашқан жастарға мамандық таңдау кезінде кеңес беретін бюро ашылумен байланысты болады. Кәсіби кеңес берушілер жұмысының техникасы мен арнайы процедураларының әртүрлі бағыттарының дамуы мен қалыптасуын анықтайды.

Кәсіби даму – (лат. profiteor – өз ісімді хабарлаймын) – еңбек әлемінде, соның ішінде жекеленген кәсіби рөлдердің, кәсіби мотивацияның, кәсіби білімдер мен дағдылардың әртүрлі аспектілерін игеруге бағытталған адамның онтегенезде болып жатқан әлеуметтену үрдісі. Кәсіби дамудың негізгі қозғаушы күші әлеуметтік топтар мен институттарға идентификациялану негізінде әлеуметтік контекстке интеграциялануға тұлғаның талпынысы болып табылады.

Кәсіби даму – нәтижесінде адамның өзінің барлық өмірінің барысында өз кәсіби дағдылары мен іскерліктерінің деңгейін және сапасын сақтауға мүмкіндік алатын үрдіс. Бір рет қана кәсіби маман болу мүмкін емес. Кәсіби маман болып қалу үшін, тұлғаның үнемі кәсіби дамуы қажет.

Кәсіби даму іс – әрекеттің барлық саласына қатысты: педагог, менеджер, кеңес беруші, психолог, дәрігер, дизайнер, әртіс және тағы басқалар.

Кәсіби даму – бұл жүйелі беку, білім саласында жетілу және кеңею, тұлғалық сапалардың дамуы, жаңа кәсіби білімдер мен дағдыларды меңгерудегі қажеттілік, өзінің барлық еңбек жолында белгілі міндеттерді атқара білу.

Қазіргі уақытта білім беру саласында өзгерістер көп, сол өзгерістерге лайық педагог болу үшін қойылатын талаптар да күрделене түсуде. Бұл адамның шығармашылық мүмкіндіктерін дамыту қажет дегенге әкеледі. Оған білім беруді гуманизациялау сай келеді.

Кәсіби қалыптасу адам өмірінің ұзақ кезеңін қамтиды (35-40 жыл). Осы уақыт аралығында өмірлік және кәсіби жоспарлар өзгереді, әлеуметтік жағдайлар мен жетекші іс-әрекет ауысады, тұлға құрылымының қайта құрылуы жүреді. Осыған байланысты кәсіби қалыптасудың үздіксіз процесінде кезеңдердің бөліну критерийлері туралы сұрақ пайда болады.

Тұлғаның кәсіби қалыптасу мәселесін терең зерттеген отандық психологтардың бірі Т.В. Кудрявцев тұлғаның мамандыққа қатынасы мен іс- әрекеттің орындалу деңгейін кезеңдерді бөлу критерийлері ретінде алды. Ол кезеңдердің төрт түрін бөліп көрсетті:

-кәсіби ниет, (ой) оның пайда болуы мен қалыптасуы;

-кәсіби білім беру және кәсіби іс-әрекетке дайындық;

-мамандыққа кірісу, оны белсенді меңгеру және өндірістік ұжымнан өз орнын табу;

-кәсіби еңбекте тұлғаның толық жүзеге асуы.

Е.А. Климов төмендегідей кәсіби бағдарланған кезеңді ұсынды:

Оптация кезеңі (12-17 жас) – кәсіби өмірлік жолын саналы түрде таңдауға дайындық;

Кәсіби дайындық кезеңі (15-23 жас) – болашақ кәсіби іс-әрекет

икемділігіне үйрену, қажетті білім алу;

Кәсіпқойдың даму кезеңі (16-23 жастан бастап зейнеткерлікке дейін) – кәсіби қауымдастықтардағы тұлғааралық қарым-қатынас жүйесіне кіру және іс- әрекет субьектісінің әрі қарай дамуы.

Кәсіби қалыптасу процесіндегі іс-әрекет динамикасын Н.С. Глуханюк зерттеген. Оның айтуынша, кәсіпке дайындық, оған бейімделу, шеберлік кезеңдерде тұлға іс-әрекеті күрделене және кеңейе түседі. Ал, В.Д. Шадриков кәсіби мәнді сапа ретінде іс-әрекет тиімділігіне және меңгеру табыстылығына әсер ететін іс-әрекет субъектісінің жеке дара сапаларын қарастырған .

Н.С. Пряжников кәсіби өзіндік анықталуды зерттей келе, оның келесі түрлерін бөліп қарастырған: нақты еңбек функциясы кезіндегі, нақты еңбек орнындағы, нақты мамандықтағы, нақты кәсіптегі, өмірлік, тұлғалық және тұлғаның мәдениеттегі анықталулары .

Л.М. Митина кәсіби іс-әрекет қалыптасуының екі моделін бөліп көрсетті. Бейімдік моделі – адам сана-сезімінде кәсіби еңбектің сыртқы жағдайларға тәуелді болу бағыты, кәсіби міндеттер, ережелерді шешу алгоритмдерінің орындалуы түрінде басым болады.

Кәсіби даму моделі – тұлғаның қалыптасқан практика шектерінен шығу, өз іс-әрекетін қалыптасу затына айналдыру және сол арқылы өзінің кәсіби мүмкіндіктерінің шектерін жеңе алу қабілеттіліктерімен сипатталады .

Тұлғаны сана атрибуты ретінде қарастыратын болсақ, онда ол өзінің қажеттілігін бойындағы белсенділікпен көрсете алады. Бұл арада тұлға алдындағы құндылық пен сол құндылыққа жету мүмкіндігі орын алуы үшін тұлғаның ішкі рухани қабілеті жұмсалып, оның әрекеті белсенді сипатта болуы керектігін айтып кетсек болады.

Әлбетте, белсенділік дара емес әлеумет, ұжым ішінде көрінеді. Сондықтан біз студенттердің де іс-әрекетін қоғамдық іс- әрекеттерден бөлу мүмкін еместігін, олармен қатар кәсіби, педагогикалық және тағы басқа ісәрекеттердің жүретіні жайлы айтқымыз келеді.

Л.С. Выготский бұл мәселені яғни, тұлғаны әлеуметтік орта мен қоғамнан бөліп қарастыру мүмкін еместігін қарастыра келе, психологияда дамудың әлеуметтік жағдайлары деген түсінікті енгізген.

Оның айтуынша, тұлғаның дамуы индивидтің мәдени құндылықтарды меңгеруімен ұйғарылады. Адам қатынастары нәтижесінде туындайды, яғни баланың баламен, үлкендермен тікелей әлеуметтік байланысы кезінде туындап, интериоризация арқылы адам санасында дамиды.

Сонда бұл жерде адам қоғаммен және басқа адамдармен біріккен ісәрекет жасау арқасында қалыптасады, дамиды және өзгереді десек те болады.

Э. Эриксонның айтуынша, жоғары оқу орнына түсу тұлғаның үлкендер рөлін қабылдауымен байланыста болады. Сонымен әлеуметтік ережелер мен жалпы қабылданған принциптерді ақылға қонымды бағалау, саналы ішкі қабылдаудың негізгі жағдайы болып табылады.

Еңбек психологиясы дегеніміз – іс-әрекет ретіндегі еңбектің аясындағы психологиялық білімдер жүйесі және оның негізгі зерттеу өрісі адамның еңбек субъектісі ретіндегі рөлі (Е.А. Климов).

Е.А. Иванов бойынша, еңбек тек қана кәсіби іс-әрекет контекстінде ғана қарастырылады. Адамның жетекші және негізгі іс-әрекеті болып әлеуметтік шартталған, саналы түрде сезілетін және мақсатқа бағытталған белсенділігі – бұл еңбек және оның негізгі сипаттамасы кәсіби іс-әрекетінде көрінеді.

**Эргономика** терминін (грек тілінен – еңбек және заң, «жұмыс заңы»)1857 жылы Войтех Ястшембовский ұсынды. Эргономика табиғат заңдылықтарын зерттеуге бағытталған ғылым болып табылады. 1960 жылдары дамыған эргономика ғылымы «адам - техника - орта» деген жүйені зерттеп, бекітті.

Эргономика «адам - техника - орта» жүйесіндегі тиімділік, қауіпсіздік және сәйкестік жағдайларды тудыру мақсатында адамның еңбек іс-әрекетін зерттейді. Эргономиканың негізгі мақсаты – еңбек қауіпсіздігі болып табылады.

Ал, эргономиканың екінші мақсаты адам – техника - орта жүйесіндегі тиімділікті жоғарылату, сонымен қатар, еңбек процесіндегі еңбек етуші тұлғаның дамуына қажетті жағдайларды қамтамасыз ету. Адамның ісәрекетінің негізгі және жетекші түрі – еңбек, ал оның негізгі сипаттамасы кәсіби іс-әрекетте белгіленеді. Ол еңбектің келесі психологиялық белгілеріне сәйкес болуы тиіс:

1. Еңбек нәтижесінің мән-мағыналылығын саналы түрде сезіну.
2. Тағайындалған ережелерге сәйкес еңбек әрекетін атқару қажеттілігін саналы түрде сезіну.
3. Кәсіби мамандыққа және еңбектің мақсатына сәйкес құралдардыжәне әдістәсілдерін саналы түрде аңғара алу.
4. Тұлғаралық қарым-қатынастарды сезіне алу (басқа мамандардың,өзге адамдарға әсері бар екенін білу).

**7-дәріс бойынша тексеру сұрақтары, сұрақтарға жауап беріп өз біліміңізді бекітесіз:**

1. Әлеметтік өзіндік анықталудың жалпы сипаттамасы
2. Кәсіби өзіндік анықталу жолдары
3. Кәсіби бағдар мен кәсіптік білімге ұмтылуға өзіндік сананы қалыптастыру бойынша жас ерекшелік кезеңдері

**Ұсынылатын әдебиеттер:**

**Негізгі:**

* 1. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учебник для 15.

студ. высш. учеб. заведений. -М.: Академия, 2009. 384 с.

* 1. Зинченко В. П., Мунипов В. М. Эргономика: человеко ориентированное 3.

проектирование. -М.: Логос, 2000. 490 с

3.Меркулова О. С. Психология труда.- М.: Приор-издат, 2006.

1. Мунипов В. М., Зинченко В. П. Эргономика: человеко ориентированное 2. проектирование техники, программных средств и среды: учебник. -М.: Логос, 2001. 356 с. URL: psychlib.ru/mgppu/MZE-2001/MEC-001.HTM

**Қосымша әдебиеттер:**

1.Е.Н. Скавинская.Психология успеха : учебное пособие / Е. Н. Скавинская

— Томск :Эль Контент, 2013 — 108 с.ISBN 978-5-4332-0136-1

**Интернет ресурстар:**

1.[http://www.psychology.ru](http://www.psychology.ru/)

2.[http://www.flogiston.ru](http://www.flogiston.ru/)

[3.http://www.colorado.edu/VC Research/integrity/human research/CITI.htm](https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEA_enKZ871KZ871&sxsrf=ALeKk03spMeLgBX9jnm4qaGv61cDJdDi6w:1607256951277&q=3.http://www.colorado.edu/VC+Research/integrity/human+research/CITI.htm&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwiywJLdqrntAhW2BhAIHcBECsMQBSgAegQIBBA0)

4.Cyber Bear ([http://cvberbear.umt.edu)](http://cvberbear.umt.edu/)

1. hs.umt.edu › psychology

6.tps://www.stud24.ru/psychology/azrg-studentterd-ndyly-bayttanuy/477393-

1818600-page6.html